



Bericht über die Ausbildungstätigkeit des VSAA

dient als

Ausbildungsbericht RAV/LAM/KAST: Übersicht über die Aktivitäten der kantonalen Arbeitsmarktbehörden zur Qualifikation ihres im AVIG-Vollzug tätigen Personals während der Jahre 2014, 2015 und des 1. Semesters 2016, ergänzt mit Angaben zur Ausbildungstätigkeit des VSAA im Bereich FlaM-BGSA sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Bericht zuhanden des SECO

Datum: 23.11.2016

Autoren: Ursula Kraft, Claudia Frick, Geschäftsstelle VSAA

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Neustrukturierung des Bildungsbereichs	5
2.1	Strategische Planung des Bildungsangebots VSAA	5
2.2	Neukonzeption der Finanzierung des Bildungsbereichs	6
2.3	Optimierung der Organisation des Bildungsbereichs	6
3	Teil 1: VSAA-Bildungsangebot für das AVIG-Personal	8
3.1	Ausbildung KAST	8
3.2	Formation de base intercantonale (FBI).....	12
3.3	Erstausbildung für RAV-LAM-Mitarbeitende in deutscher Sprache	16
3.4	Fachausweis HR und Gleichwertigkeitsanerkennung	19
3.5	Projekt «Führungsausbildung»	23
3.6	Veranstaltungen des Fachpools Arbeitsmarkt/ALV	24
4	Teil 2: Weitere Bildungsangebote	25
4.1	Aus- und Weiterbildungen für das Personal des FlaM-BGSA-Vollzugs.....	25
4.2	Aus- und Weiterbildung für die Arbeitsinspektorate: Aufbau Fachausweis Spezialist/in ASGS	28
5	Fazit und Ausblick	29

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Überblick über die Verantwortlichkeiten der VSAA-Geschäftsstelle im Bereich Bildung (Stand Oktober 2016)	7
Tabelle 2	Übersicht über die VSAA-Ausbildungen für das AVIG-Personal	8
Tabelle 3	Modultitel, Referierende und Moduldauer der KAST-Ausbildung in den Jahren 2014 und 2015	9
Tabelle 4	Anzahl Zyklen und Teilnehmende der KAST-Ausbildung in den Jahren 2014 und 2015	9
Tabelle 5	Module, Referierende und Moduldauer der «formation de base» in den Jahren 2014, 2015 und im 1. Semester 2016	13
Tabelle 6	Anzahl Zyklen und Anzahl Teilnehmende der «formation de base» in den Jahren 2014 und 2015	13
Tabelle 7	Modultitel, Referierenden und Moduldauer des Pilotprojektes Erstausbildung RAV-LAM-Mitarbeitende	16
Tabelle 8	Anzahl HR-Fachausweise in den Jahren 2014 und 2015	19
Tabelle 9	Anzahl der Gleichwertigkeitsanträge und den Anerkennungen	21
Tabelle 10	Anzahl gemeldeter Stellensuchender und den RAV-Personalberatenden in den Jahren 2011 bis 2015	21
Tabelle 11	Prozent der Personalberatende, welche die Ziele nicht erreicht haben, ausgeschlüsselt nach Kantonen, in den Jahren 2014 und 2015	22
Tabelle 12	Grobkonzept der Ausbildung für Führungspersonen der RAV	23
Tabelle 13	Veranstaltungen des Fachpools Arbeitsmarkt/ALV seit seiner Schaffung im Jahr 2015	24
Tabelle 14	Modultitel und Referierende des Moduls 1 sowie Moduldauer aller Module des Pilotprojektes FlaM-BGSA-Ausbildung	25
Tabelle 15	Veranstaltungen des Fachpools Arbeitsmarktaufsicht seit seiner Schaffung im Jahr 2014	27

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Gesamtbeurteilung der Module der KAST-Ausbildung durch die Teilnehmenden über die drei Zyklen der Jahre 2014 und 2015.	10
Abbildung 2	Beurteilung des Praxisnutzen der KAST-Ausbildung über die drei Zyklen der Jahre 2014 und 2015 durch die Teilnehmenden	11
Abbildung 3	Gesamtbeurteilung der Module der KAST-Ausbildung durch die Referierenden über die drei Zyklen der Jahre 2014 und 2015.	12
Abbildung 4	Gesamtbeurteilung der Module der «formation de base» durch die Teilnehmenden über die 10 Zyklen der Jahre 2014, 2015 und des 1. Semesters 2016	14
Abbildung 5	Gesamtbeurteilung der Module der «formation de base» durch die Referierenden über die 10 Zyklen der Jahre 2014, 2015 und 1. Semester 2016.	15
Abbildung 6	Gesamtbeurteilung der Module der Erstausbildung RAV-LAM-Mitarbeitenden des Pilotprojektes 2015/16 durch die Teilnehmenden.	17
Abbildung 7	Gesamtbeurteilung der Module der Erstausbildung RAV-LAM-Mitarbeitenden des Pilotprojektes 2015/16 durch die Referierenden.	18
Abbildung 8	Gesamtbeurteilung der Inhalte des Moduls 1 der FlaM-BGSA-Ausbildung des Pilotprojektes 2016 durch die Teilnehmenden.	26
Abbildung 9	Gesamtbeurteilung der Inhalte des Moduls 1 der FlaM-BGSA-Ausbildung des Pilotprojektes 2016 durch die Referierenden.	27

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht gibt Auskunft über die Aktivitäten der kantonalen Arbeitsmarktbehörden zur Qualifikation ihres im AVIG-Vollzug tätigen Personals. Der Bericht wird alle zwei Jahre von der Geschäftsstelle des Verbands Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden VSAA verfasst.

Der Ausbildungsbericht RAV/LAM/KAST 2016 erscheint nach den Jahren 2008, 2010, 2012 und 2014 nun zum fünften Mal. Grundlage für den Bericht ist ein Mandat basierend auf Punkt 3.1 der Rahmenvereinbarung zwischen SECO/TC und dem VSAA vom 10. März 2010.

Gemäss dem Vorstandsentscheid vom 25. Juni 2014 ist der vorliegende Bericht überarbeitet worden mit Einverständnis des Leiters des Bereichs Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung des SECO. Deshalb ist dieser Bericht wesentlich kürzer abgefasst als die vorherigen Berichte. Er beantwortet folgende Fragen basierend auf dem Entscheid des Bildungsausschusses vom 13. April 2016:

- Zielsetzung: Welche Ziele verfolgt die Ausbildung?
- Ausbildungsinhalt: Was wird in der Ausbildung getan?
- Evaluation: Was wurde erreicht?
- Ausblick: Wie wird sich die Ausbildung in Zukunft entwickeln?

Seit dem letzten Bericht im Jahr 2014 wurde im Rahmen der Neuausrichtung des Verbands auch der Bildungsbereich neu organisiert. Diese Neustrukturierung wird im Kapitel 2 des vorliegenden Berichtes aufgezeigt. Die Kapitel 3 und 4 dokumentieren die wesentlichen Aktivitäten der VSAA-Geschäftsstelle und der kantonalen Arbeitsmarktbehörden zur Qualifikation ihres Personals während der Jahre 2014, 2015 und dem ersten Semester 2016: Im Kapitel 3 werden das Aus- und Weiterbildungsangebot für das im AVIG-Vollzug tätige Personal dargestellt und im Kapitel 4 jenes für die Mitarbeitenden der Arbeitsmarktbehörden im FlaM-/BGSA-Vollzug sowie der Arbeitsinspektorate. Der Bericht schliesst mit einem Fazit und Ausblick im Kapitel 5.

Den Mitarbeitenden der Arbeitsmarktbehörden steht in den Kantonen neben dem Aus- und Weiterbildungsangebot des Verbandes ein breites Aus- und Weiterbildungsangebot zur Verfügung, welches vielerorts auch kantonsübergreifend besucht werden kann. Zudem werden die Mitarbeitenden auch on-the-job aus- und weitergebildet. Diese kantonalen Bildungsangebote werden im Bericht nicht ausgewiesen.

2 Neustrukturierung des Bildungsbereichs

Die Dienstleistungen des VSAA wurden im Rahmen der Optimierung der Organisation und Dienstleistungen des VSAA 2013/2014 analysiert und überprüft. Im daraus entstandenen Schlussbericht¹ wird der Bildungsbereich als eine wichtige Stütze der Verbandstätigkeit identifiziert. Einerseits ist ein abgestimmtes und breit abgestütztes Bildungsangebot ein wichtiger Pfeiler zur Harmonisierung des Vollzugs und andererseits können durch die Bündelung spezifische und auf dem Markt nicht erhältliche Aus- und Weiterbildungen für die Mitarbeitenden der kantonalen Arbeitsmarktbehörden angeboten werden. Für den Verband ist der Bildungsbereich ausserdem eine Finanzierungsquelle.

Der Vorstand lancierte am 27. September 2014 das Projekt «Neustrukturierung des Bildungsangebots» mit drei Teilprojekten:

1. Strategische Planung des Bildungsangebots VSAA basierend auf der Überprüfung des Angebots und der Identifikation von Potenzial (Lücken)
2. Neukonzeption der Finanzierung des Bildungsbereichs
3. Optimierung der Organisation des Bildungsbereichs

Die zentrale Bedeutung des Bildungsbereichs ist in den strategischen Zielen des Verbandes abgebildet: Für die Fachbereiche Arbeitsmarkt/ALV, Arbeitsmarktaufsicht sowie Arbeitsbedingungen sollen bis 2019 bedürfnisgerechte Aus- und Weiterbildungsangebote aufgebaut werden.

Die Resultate der drei Teilprojekte werden im Folgenden dargestellt.

2.1 Strategische Planung des Bildungsangebots VSAA

Im Jahr 2014 umfasste das Bildungsangebot des VSAA:

- «formation de base»: Erstausbildung für RAV-Mitarbeitende der Westschweizer Kantone
- Ausbildung KAST: Ausbildung für Mitarbeitende der KAST der Deutschschweizer Kantone

Des Weiteren befand sich im Jahr 2014 die Ausbildung FlaM/BGSA und die Schaffung einer eidgenössischen Berufsprüfung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Aufbau.

Basierend auf dem im Rahmen des Ausbildungsberichts 2014 erhobenen interkantonalen Weiterbildungsbedarf hat eine Projektgruppe mit Vertretern aus allen VSAA-Regionen und des SECO dem Vorstand vorgeschlagen, drei neue Weiterbildungen zu schaffen:

1. Erstausbildung für deutschsprachige RAV-Mitarbeitende
2. Führungsausbildung für RAV-Leitende
3. Weiterbildung für Mitarbeitende der LAM-Stellen

Die Weiterbildung für LAM-Mitarbeitende wurde schliesslich ins Projekt Erstausbildung RAV-Mitarbeitende integriert.

¹ VSAA, Weiterentwicklung der Organisation und Dienstleistungen des VSAA. Ist-Analyse und Handlungsbedarf (2013).

Neben dem Bildungsangebot im engeren Sinn organisiert der VSAA seit der Neustrukturierung der Fachbereiche zusammen mit den Bundesstellen SECO und SEM auch regelmässige Fachpool-Veranstaltungen. Sie dienen dem Informations- und Erfahrungsaustausch der Fachleute in den Kantonen zu aktuellen Themen und haben Weiterbildungscharakter.

2.2 Neukonzeption der Finanzierung des Bildungsbereichs

Angesichts der finanziellen Schwierigkeiten des Verbandes wurden die Finanzflüsse im Bildungsbereich analysiert. Dabei wurde festgestellt, dass Aufwand und Ertrag nicht in einem angemessenen Verhältnis stehen. Trotz eines komplexen Abrechnungssystems wurden Ausgaben wie Kopien, Versandkosten und Spesen sowie Leistungen der Mitarbeitenden der Geschäftsstelle nicht oder nur teilweise weiterverrechnet. Der Stundensatz war bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu tief, und der VSAA trug das finanzielle Risiko für kurzfristige Kursabmeldungen. Das Abrechnungssystem für die Kurse wirkte sich durch die zeitliche Verzögerung negativ auf die Liquidität des Verbandes aus.

Der VSAA-Vorstand hat deshalb am 13. Februar 2014 folgende Entscheide getroffen:

- Der Bildungsbereich soll in Richtung Profitcenter des Verbands entwickelt werden.
- Das Abrechnungssystem soll vereinfacht werden, indem ein System mit Pauschalpreisen überprüft wird.
- Die Preisgestaltung der Bildungsangebote soll weg von einer kostenorientierten Preiskalkulation hin zu einer marktorientierten Preiskalkulation entwickelt werden.
- Die Liquidität des Verbandes soll durch die Aktivitäten im Bildungsbereich nicht beeinträchtigt werden und der Verband soll sein finanzielles Risiko soweit als möglich reduzieren.

Das Abrechnungssystem wurde in der Folge sowohl für die bestehenden wie auch für die neuen Bildungsangebote vereinfacht und vereinheitlicht. Grösstenteils wurden auch die zu verrechnenden Stundensätze angepasst.

2.3 Optimierung der Organisation des Bildungsbereichs

Im Rahmen der Optimierung der Verbandsorganisation wurde auch der Bildungsbereich neu organisiert. Auf der strategischen Ebene wurde im Jahr 2015 ein Ausschuss Bildung eingesetzt, dem folgende VSAA-Vorstandsmitglieder sowie ein Vertreter des SECO angehören:

- Thomas Buchmann, AG
- Charles de Reyff, FR
- Thomas Keller, BL
- Damien Yerly, SECO

Für die Prüfung der Gleichwertigkeitsanträge wurde im Jahr 2015 ein Fachgremium geschaffen. Darin nehmen je ein Vertreter der VSAA-Regionen und des SECO sowie die VSAA-Direktorin Einsitz:

- Pierre-Alain Borel, NE
- Tomas Jodar, UR
- Ursula Kraft, VSAA
- Olivier Nussbaum, SECO
- Steven Peter, ZH
- Guido Pfister, AG

Im Rahmen dieses Projekts und auch wegen notwendiger personeller Einsparungen aufgrund der Finanzlage des VSAA musste der Bildungsbereich der Geschäftsstelle neu organisiert werden: Dazu wurde einerseits die Kursadministration vereinfacht und zentralisiert und andererseits wurde den Fachverantwortlichen auf der VSAA-Geschäftsstelle die Kompetenzen für die inhaltliche Verantwortung der Aus- und Weiterbildungen ihres Fachbereiches übertragen. Dadurch können wertvolle Synergien genutzt werden. Auf der Geschäftsstelle wurden die Verantwortlichkeiten klar zugeteilt, wie die Tabelle 1 zeigt.

Tabelle 1: Überblick über die Verantwortlichkeiten der VSAA-Geschäftsstelle im Bereich Bildung (Stand Oktober 2016)

	Inhaltliche Verantwortung	Administrative Verantwortung
Bildungsbereich insgesamt	Ursula Kraft	
Fachbereich Arbeitsmarkt / ALV		
Ausbildung KAST	Seraina Huwiler	Ursula Boschung
Formation de base CRT (Erstausbildung RAV)	Seraina Huwiler	Ursula Boschung
Deutschsprachige Erstausbildung RAV/LAM	Seraina Huwiler	Ursula Boschung
Höhere Berufsprüfung HR-Fachmann (Vorstand HRSE)	Ursula Kraft	
Gleichwertigkeitsanträge	Ursula Kraft	Ursula Boschung
Fachpool-Veranstaltungen	Seraina Huwiler	Ursula Boschung
Führungsausbildung RAV (Projektleitung)	Seraina Huwiler	Ursula Boschung
Fachbereich Arbeitsmarktaufsicht		
Ausbildung FlaM/BGSA	Claudia Frick	Ursula Boschung
Fachpool-Veranstaltungen	Claudia Frick	Ursula Boschung
Fachbereich Arbeitsbedingungen		
Höhere Berufsprüfung Spezialist/in ASGS	Claudia Frick	Ursula Boschung

Für alle Aus- und Weiterbildungen arbeitet die VSAA-Geschäftsstelle eng mit den Vertreterinnen und Vertretern der Kantone in den jeweiligen Begleitgruppen der entsprechenden Aus- oder Weiterbildung zusammen. Diese Begleitgruppen dienen der Qualitätssicherung und bestimmen den Anpassungsbedarf der jeweiligen Aus- und Weiterbildungen.

3 Teil 1: VSAA-Bildungsangebot für das AVIG-Personal

Der VSAA bot zusammen mit den Begleitgruppen und dem SECO in den Jahren 2014, 2015 und im 1. Semester 2016 die folgenden in der Tabelle 2 aufgeführten Ausbildungen an.

Tabelle 2: Übersicht über die VSAA-Ausbildungen für das AVIG-Personal

Ausbildung	Zielgruppe	Erstes Jahr der Durchführung	Anzahl Zyklen pro Jahr
Ausbildung KAST	Juristische Mitarbeitende der KAST, ALK, RAV und LAM-Stellen	2010/11	1-2
Formation de base intercantonale	Neue Mitarbeitende der RAV in der Westschweiz	2002	4-5
Erstausbildung RAV/LAM	Neue Mitarbeitende der RAV in der Deutschschweiz	Winter 2015/2016	Pilotprojekt mit 2 Zyklen

Zusätzlich zu diesen drei Ausbildungen hat sich der VSAA für die Schaffung der neuen Fachrichtung B beim HR-Fachausweis eingesetzt und die Gleichwertigkeitsanträge gemäss Art. 119b AVIV behandelt.

Zudem hat der VSAA den Aufbau einer Weiterbildung für Führungspersonen der öffentlichen Arbeitsvermittlung vorangetrieben.

3.1 Ausbildung KAST

3.1.1 Zielpublikum und Ausbildungsziel

Die modulare KAST-Ausbildung richtet sich an juristische Mitarbeitende der KAST, aber auch an Mitarbeitende der Arbeitslosenkasse (ALK), der regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) und der Logistikstellen für arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM-Stellen). Die Ausbildung fokussiert vor allem auf neue Mitarbeitende, kann aber auch von anderen Mitarbeitenden besucht werden. Ziel ist es, den neuen Mitarbeitenden die notwendigen Grundkenntnisse für ihre Tätigkeit in der kantonalen Amtsstelle KAST zu vermitteln.

Die erste KAST-Ausbildung fand als Pilotprojekt im Jahr 2010 statt. Im Jahr 2014 fand der 7. Zyklus statt, im Jahr 2015 der 8. und 9. Zyklus. Der 10. Zyklus schliesst im Herbst 2016 ab und ist deshalb nicht Bestandteil dieses Berichtes.

3.1.2 Ausbildungsinhalt

In der KAST-Ausbildung lernen die Kursteilnehmende die Teilaspekte der Vermittlungsfähigkeit und Anspruchsberechtigung kennen und können selbständig Fälle dazu bearbeiten. Zudem kennen sie den Sinn und Zweck der Sanktionen im Bereich des AVIG und wissen, wie unklare Sachverhalte abzuklären sind und wann sie Ermessensentscheide fällen müssen. Zudem lernen die Kursteilnehmenden die Grundsätze betreffend selbständiger Erwerbstätigkeit und dem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung sowie die Grundlagen des allgemeinen Verwaltungsrechts kennen.

Vorgängig zum entsprechenden Kursmodul erhalten die Kursteilnehmenden einen Fragebogen zur Einschätzung der vorhandenen Kenntnisse mit der Aufforderung, Fragen aus der Praxis bezogen auf die Kursinhalte zu formulieren. Dieser Fragebogen ist der Geschäftsstelle im Voraus zu retournieren und dient der Vorbereitung der Referierenden.

Die KAST-Ausbildung startet im Frühling und schliesst im Herbst ab und besteht aus fünf Modulen an je ein bis zwei Tage. Die Tabelle 3 gibt eine Übersicht über die Module, die Referierenden und Dauer der einzelnen Module der KAST-Ausbildung.

Tabelle 3: Modultitel, Referierende und Moduldauer der KAST-Ausbildung in den Jahren 2014 und 2015

Modultitel	Referierende (Jahr)	Anzahl Tage	
		2014	2015
Modul 1: Vermittlungsfähigkeit und Vorleistungen ALV	Urs Keller, AG (2014/15)	2	2
Modul 2: Anspruchsberechtigung	Susanne Keim, ZH (2014) Karin Kobel (2015)	2	2
Modul 3: Sanktionen	Franco Guaschino, BL (2014/15)	1	1
Modul 4: Selbständigkeit	Susanne Keim, ZH (2014) Michael Vetsch (2015)	2	1
Modul 5: Verwaltungsrecht und Datenschutz	Roland Miotti, Wolfgang Rohr (2014/15)	3	3
Total Ausbildungstage		10	9

Die Module können einzeln oder als Gesamtheit besucht werden, es gibt keine Prüfung. Die Reduktion der Anzahl Schulungstage im Jahr 2015 erfolgte aufgrund der vorgängigen Evaluationen (siehe Kapitel 3.1.4 Ausblick).

3.1.3 Evaluation

Anzahl Zyklen und Teilnehmende

Aufgrund der vielen Anmeldungen wurde der Kurs im Jahr 2015 doppelt geführt, mit Ausnahme des Moduls Verwaltungsrecht und Datenschutz. Weil die Module einzeln absolviert werden können, haben nicht alle Personen alle Module besucht, wie Tabelle 4 zeigt.

Tabelle 4: Anzahl Zyklen und Teilnehmende der KAST-Ausbildung in den Jahren 2014 und 2015

	2014	2015
Anzahl Zyklen	1	2
Anzahl Personen / Jahr, Teilnahme an mind. 1 Modul	33	39
Anzahl Personen / Jahr, Teilnahme an allen Modulen	8	15

Kursbewertung der KAST-Ausbildung durch die Teilnehmenden

Nach Durchführung jedes Moduls evaluieren die Kursteilnehmenden und die Referierenden das Modul mittels eines Beurteilungs-Fragebogen. Dieser wird von der VSAA-Geschäftsstelle ausgewertet und geht als Rückmeldung an die Referierenden des entsprechenden Moduls.

Die Begleitgruppe wertet die Evaluationsbögen ebenfalls aus und nimmt, falls nötig, Anpassungen im Inhalt der Module vor in Rücksprache mit dem Referierenden.

Der Fragebogen für die Teilnehmende umfasst pro Modul jeweils zwölf Fragen. Die Abbildung 1 zeigt den Mittelwert der Antworten gemittelt über alle Module und die drei Zyklen.

Die Abbildung zeigt, dass die Ausbildung insgesamt als positiv bewertet wird. Einzig die Module Verwaltungsrecht und Datenschutz wurden im ersten Kurs 2015 als etwas weniger gut als im Vorjahr bewertet.

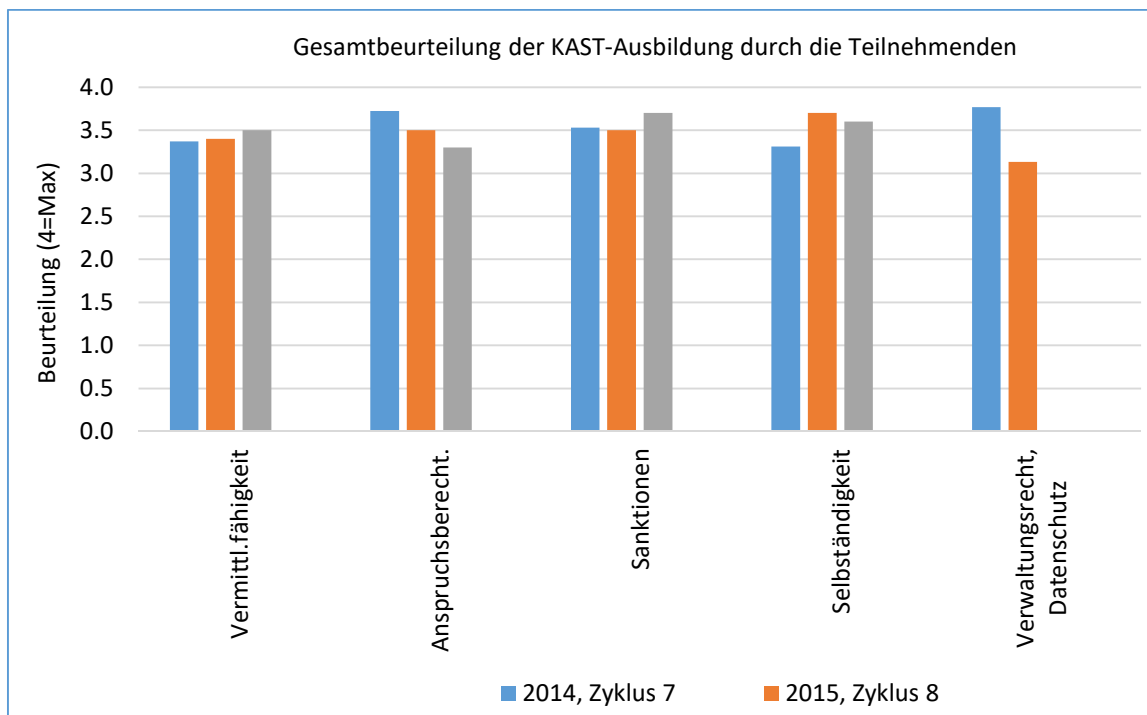


Abbildung 1: Gesamtbeurteilung² der Module der KAST-Ausbildung durch die Teilnehmenden über die drei Zyklen der Jahre 2014 und 2015.

Eine der an die Teilnehmenden gestellt Frage lautet: «Die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten sind in meiner Praxis bedeutsam, nützlich und anwendbar». Die Auswertung ist in der Abbildung 2 dargestellt. Die Auswertung über die drei Zyklen zeigt, dass die Teilnehmenden die Frage für die Module Vermittlungsfähigkeit, Anspruchsberechtigung, Sanktionen und Selbständigkeit beantworten mit «trifft eher zu» bis «trifft voll zu». Einzig die Module Verwaltungsrecht und Datenschutz wurden im ersten Kurs des Jahres 2015 etwas schlechter bewertet als die übrigen Module.

² Mittelwert aller Antworten. Skala: 4=trifft voll zu, 3=trifft eher zu, 2=trifft kaum zu, 1=trifft überhaupt nicht zu

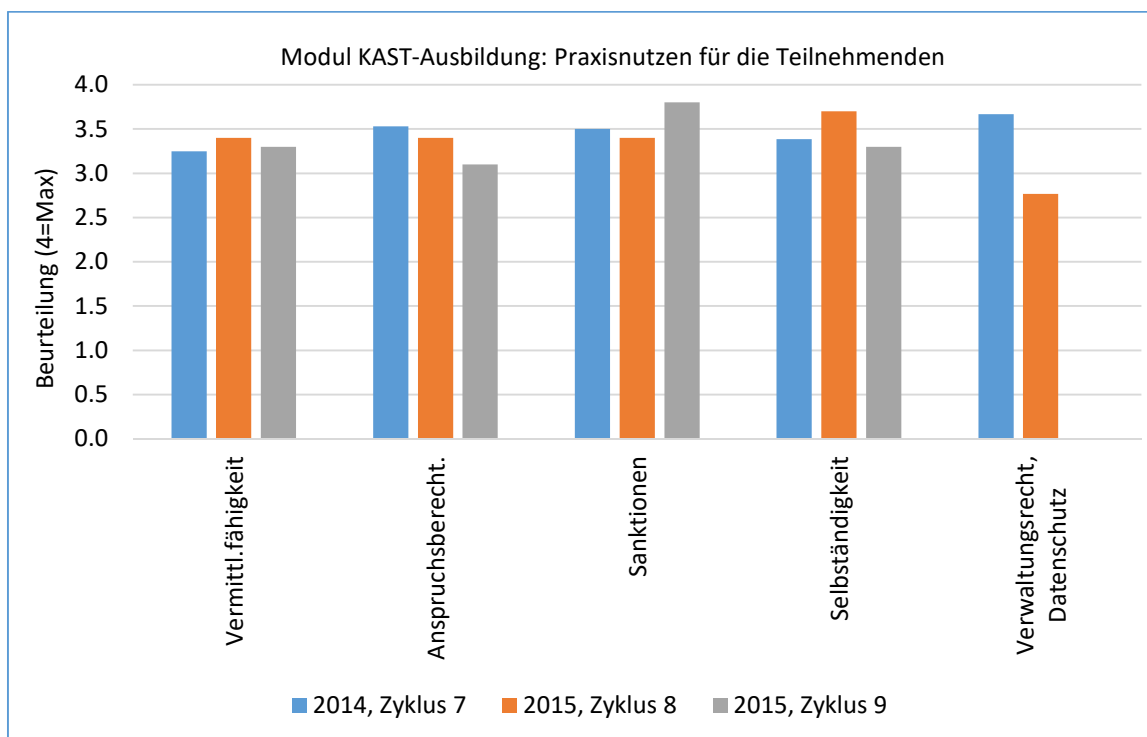


Abbildung 2: Beurteilung³ des Praxisnutzen der KAST-Ausbildung über die drei Zyklen der Jahre 2014 und 2015 durch die Teilnehmenden.

Kursbewertung der KAST-Ausbildung durch die Referierenden

Auch die Referierenden beantworten nach der Durchführung des Modules einen Fragebogen zu ihrem Modul. Dieser Fragebogen umfasste vier Fragen.

Die Abbildung 3 zeigt den Mittelwert der Antworten über alle Module und die drei Zyklen. Wenige Module konnten in einem oder zwei Zyklen nicht evaluiert werden.

Die Referierenden bewerteten ihren Kurs in der Regel positiv. Einzig die Module Verwaltungsrecht und Sanktionen wurden in je einem Zyklus vom Referenten als nicht ideal beurteilt.

³ Mittelwert aller Antworten. Skala: 4=trifft voll zu, 3=trifft eher zu, 2=trifft kaum zu, 1=trifft überhaupt nicht zu

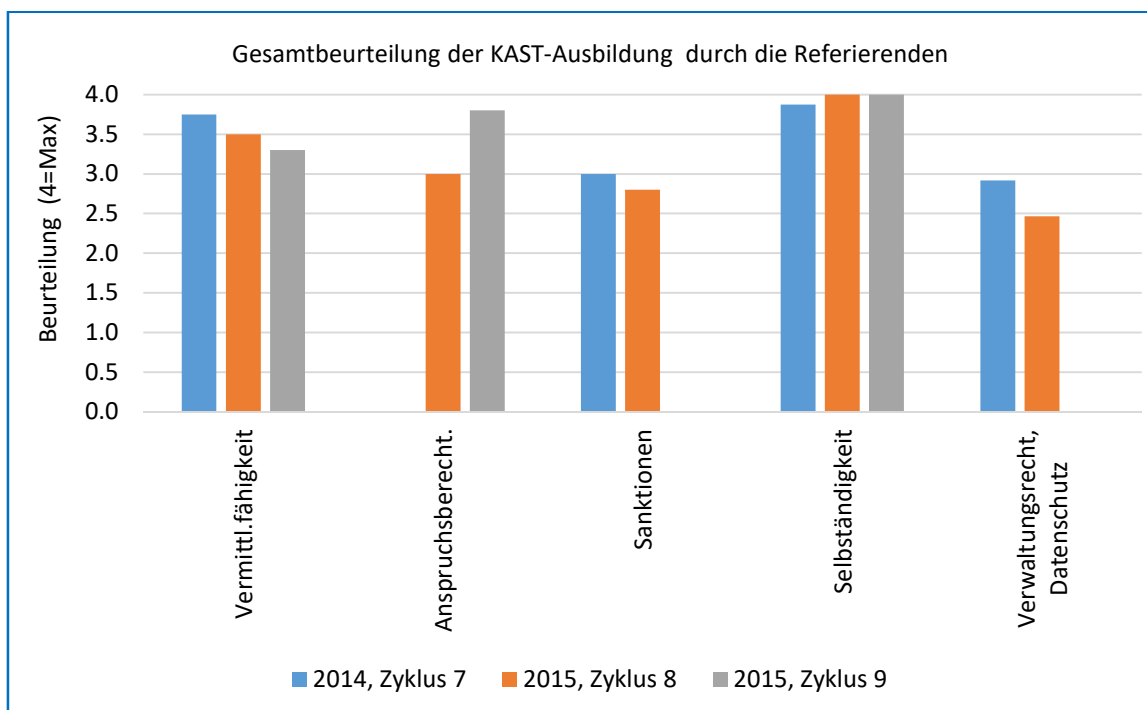


Abbildung 3: Gesamtbeurteilung⁴ der Module der KAST-Ausbildung durch die Referierenden über die drei Zyklen der Jahre 2014 und 2015.

3.1.4 Ausblick

Aufgrund der Rückmeldungen wurde im Jahr 2015 das Modul 3 Sanktionen und im Jahr 2016 der Teil Verwaltungsrecht des Moduls 5 inhaltlich überarbeitet. Dies hat auch zu einer Reduktion der Dauer geführt hat.

In den kommenden Jahren sind weitere punktuelle Anpassungen möglich. Eine grundlegende Überarbeitung ist aufgrund des Erfolgs der KAST-Ausbildung zurzeit nicht vorgesehen.

3.2 Formation de base intercantonale (FBI)

3.2.1 Zielpublikum und Ausbildungsziel

Die modular aufgebaute Ausbildung «formation de base» richtet sich an neu eintretende Mitarbeitende der RAV der Westschweiz. Ziel ist, diese Mitarbeitende gut auf die ersten Gespräche mit stellensuchenden Kunden vorzubereiten. Zudem sollen die Mitarbeitenden theoretisches Wissen in der Praxis umsetzen können.

Die «formation de base» gehört seit dem Jahr 2002 zum Weiterbildungsangebot des VSAA.

3.2.2 Ausbildungsinhalt

Die «formation de base» dauert total acht Kurstage inklusive einer halbtägigen Prüfung für das Modul 1. Die Module müssen als Gesamtheit besucht und die halbtägige Prüfung erfolgreich absolviert werden.

⁴ Mittelwert aller Antworten. Skala: 4=trifft voll zu, 3=trifft eher zu, 2=trifft kaum zu, 1=trifft überhaupt nicht zu

Die Ausbildung umfasst die Themen Arbeitslosenversicherung und Arbeitsrecht, Gesprächsführung, bilaterale Abkommen sowie den Schweizer Arbeitsmarkt im internationalen Kontext. Die Tabelle 5 zeigt die verschiedenen Module, deren Dauer und die Referierenden, welche im entsprechenden Modul mindestens einmal unterrichtet haben.

Tabelle 5: Module, Referierende und Moduldauer der «formation de base» in den Jahren 2014, 2015 und im 1. Semester 2016

Modultitel	Referierende*	Anzahl Tage
Modul 1: Prinzipien der Arbeitslosenversicherung	Tatjana Albertin, Aurélie Chaboudez, Marie Dague, Serge Golliard, Steve Golliard, Serge Lander, Aurélie Müller, Catherine Schallenberger	3 + 0.5 Prüfungstag
Modul 2: Arbeitsrecht	Tatjana Albertin, Francois Czech, Aurélie Müller, Bernhard Schneiter	1
Modul 3: Techniken der Gesprächsführung	Brigitte de Coulon, Nathalia Sanchez, Olivier Siegenthaler	2
Modul 4: Bilaterale Abkommen	Sergio Pellegrini	0.5
Modul 5: Der Schweizer Arbeitsmarkt im internationalen Kontext	Pierre Gallard	1
Total Ausbildungstage		8

Referierende*: Das Modul 1 und 2 wird in der Regel von zwei Referierenden bestritten, die Module 4 und 5 von je einem Referenten.

Der erfolgreiche Abschluss wird den Kandidatinnen und Kandidaten mit einem VSAA-Zertifikat (Attestation AOST) als Personalberater / -in bestätigt. Dieser ist von allen kantonalen Arbeitsmarktbehörden der Westschweiz anerkannt.

3.2.3 Evaluation

Die «formation de base» wurde in den Jahren 2014 und 2015 je viermal durchgeführt, im ersten Semester 2016 dreimal (vgl. Tabelle 6). Pro Ausbildungsdurchgang nahmen ungefähr 10 bis 16 Personen teil.

Tabelle 6: Anzahl Zyklen und Anzahl Teilnehmende der «formation de base» in den Jahren 2014 und 2015

	2014	2015	2016, 1. Semester
Anzahl Zyklen	4	4	3
Anzahl Teilnehmende / Jahr	49	59	42

Die Kursteilnehmenden und die Referierenden evaluieren jedes Modul nach seiner Durchführung mittels eines Beurteilungs-Fragebogen. Dieser wird von der VSAA-Geschäftsstelle ausgewertet.

Die Resultate der Evaluation werden der Projektgruppe und den Referierenden als Feedback zugestellt. Die Evaluation geht auch an die GLACO⁵ und die CRT⁶, die aufgrund dieser Evaluation über allfällige Anpassungen entscheiden.

⁵ GLACO: groupe latin des coordinateurs ORP (offices régionaux de placement)

⁶ CRT: Conférence romande et tessinoise des offices cantonaux de l'emploi

Kursbewertung der «formation de base» durch die Teilnehmenden

Der Fragebogen für die Kursteilnehmenden umfasst zehn Fragen. Wie die folgende Abbildung 4 zeigt, beurteilen die Kursteilnehmenden die Ausbildung positiv.



Abbildung 4: Gesamtbeurteilung der Module der «formation de base» durch die Teilnehmenden über die 10 Zyklen der Jahre 2014, 2015 und des 1. Semesters 2016

Die Kursteilnehmenden beantworteten im Fragebogen auch die folgende Frage: „Die im Kurs erworbenen Kompetenzen und das erworbene Wissen sind wichtig, nützlich und gut anwendbar in der beruflichen Praxis“. Mit einem durchschnittlichen Wert von 3.8 (Maximum=4) über alle 10 Zyklen der Berichtsperiode schnitt insbesondere das Modul 1 Arbeitslosenversicherung sehr gut ab. Die übrigen Module lagen um den Wert 3.5.

Auffällig war, dass das Modul Gesprächsführung in den ersten drei Zyklen 2014 sehr schlecht bewertet wurde. Die Bewertung erhöhte sich danach deutlich, die Bewertungen des Moduls schwanken aber über die verschiedenen Zyklen.

Kursbewertung der «formation de base» durch die Referierenden

Die Referierenden beurteilen ihr Modul nach der Durchführung mit der Beantwortung von vier Fragen. Wie die Abbildung 5 zeigt, wurden die Module «Bilaterale Abkommen» und «Schweizer Arbeitsmarkt», die in der Berichtsperiode von denselben Referenten unterrichtet wurden, von ihnen jeweils ähnlich gut bewertet. Bei den Modulen, bei denen die Referierenden wechselten, zeigt sich eine entsprechend vielfältigere Beurteilung. Wenige Module konnten in einem oder mehreren Durchführungen nicht evaluiert werden.

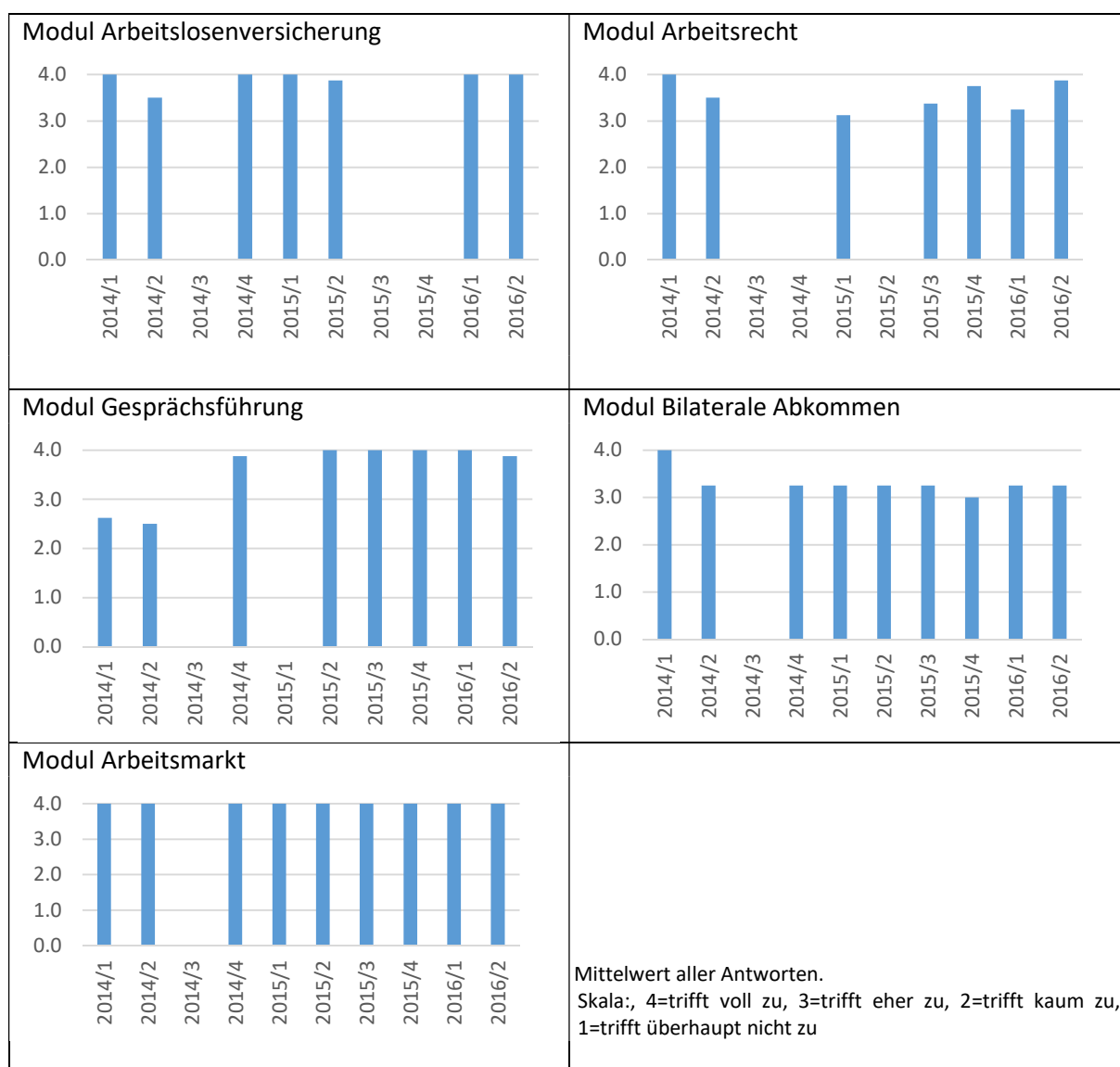


Abbildung 5: Gesamtbeurteilung der Module der «formation de base» durch die Referierenden über die 10 Zyklen der Jahre 2014, 2015 und 1. Semester 2016.

3.2.4 Ausblick

Die Westschweizer Kantone nutzen das Angebot Formation de Base sehr rege und schicken fast alle neuen RAV-Personalberatenden in diese Weiterbildung. Die Bewertungen sind über Jahre konstant hoch und kleinere Anpassungen werden jeweils von der GLACO in Absprache mit den Referierenden vorgenommen.

Die RAV-Personalberatenden absolvieren nach der Ausbildung «formation de base» den HR-Fachausweis. Dieser wird im Jahr 2017 mit der neuen Fachrichtung B näher an die Berufspraxis rücken (vgl. Kapitel 3.4.2). Künftig soll daher das entsprechende Ausbildungsangebot der Schulen analysiert und falls erforderlich mit dem Konzept der «formation de base» abgestimmt werden. Dadurch kann ein sinnvoller Aufbau der Ausbildung garantiert und Doppelspurigkeiten können vermieden werden.

3.3 Erstausbildung für RAV-LAM-Mitarbeitende in deutscher Sprache

3.3.1 Zielpublikum und Ausbildungsziel

Die modular aufgebaute Erstausbildung für RAV-LAM-Mitarbeitende richtet sich an alle neu eintretende Personalberater/-innen aller Kantone der Deutschschweiz. Mitarbeitende der Administration oder aus anderen Bereichen können einzelne Kurse der Erstausbildung besuchen, haben bei der Kursanmeldung respektive beim Kursbesuch jedoch zweite Priorität.

Am 2. Dezember 2015 startete das erste Modul des Pilotprojekts. Aufgrund der grossen Nachfrage wurde dieses Modul doppelt durchgeführt. Das letzte Modul des Pilotprojektes wurde am 15. März 2016 abgeschlossen.

3.3.2 Ausbildungsinhalt

Die Erstausbildung für RAV-LAM-Mitarbeitende dauert acht Tage und umfasst die Themen Grundlagen AVIG/AVIV, Arbeitsrecht und Sozialversicherungen, Arbeitsmarkt (national und international), Datenschutz und Kommunikation. Die Tabelle 7 gibt einen Überblick über die Module, deren Dauer und den Referierenden, die im Pilotprojekt unterrichtet haben.

Tabelle 7: Modultitel, Referierenden und Moduldauer des Pilotprojektes Erstausbildung RAV-LAM-Mitarbeitende

Modultitel	Referierende	Anzahl Tage
Modul 1 Grundlagen AVIG / AVIV	Roth Will, KIGA GR; Meuwly Stefan, SECO	2
Modul 2 AVG, Arbeitsrecht, Sozialversicherungen	Isabelle Wyss, AG; Werner Gabriel, Corinne Sigg, KIGA BL	2
Modul 3 Arbeitsmarkt Schweiz und Europa	Markus Weber, SECO; Rosa-Maria Halter, AG, Martin Käser, BS; Marco Brianza, BS	1
Modul 4 Datenschutz	Wolfgang Rohr, AG	0.5
Modul 5 Grundlagen Kommunikation: Umgang mit schwierigen Kunden, interkulturelle Verständigung	Christian Aeschlimann; Markus Lüchinger, BL; Judith Jordaky	2.5
Total Ausbildungstage		8

In der Erstausbildung für deutschsprachende RAV-LAM-Mitarbeitende findet keine Prüfung statt.

Beim Pilotprojekt mussten alle Module absolviert werden. Der VSAA stellte den Teilnehmenden eine Teilnahmebestätigung aus, auf welcher die Module aufgeführt sind. Eine Anwesenheit von 80 bis 90 Prozent war für den Erhalt einer Teilnahmebestätigung erforderlich.

3.3.3 Evaluation

Am Pilotprojekt der Erstausbildung für deutschsprachende RAV-Personalberater und LAM-Mitarbeitende nahmen total 31 Personen aus 11 Kantonen teil.

Nach Kursende erhielten die Teilnehmenden und Referierenden des Pilot-Kurses einen umfangreichen Evaluationsbogen. Die Rückmeldungen und Bewertungen wurden von der VSAA-Geschäftsstelle ausgewertet und fliessen in die Weiterentwicklung der Ausbildung ein.

Die Teilnehmenden beantworteten pro Modul 14 Fragen. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden zur Pilot-Ausbildung waren positiv bis sehr positiv, wie die folgende Abbildung 6 zeigt.

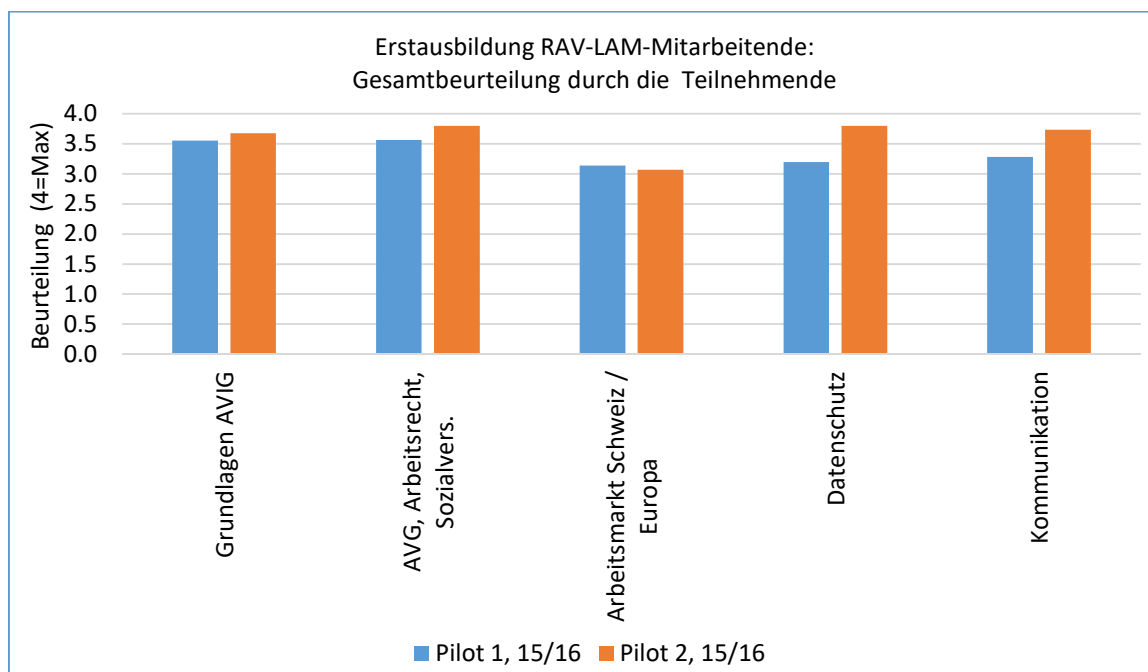


Abbildung 6: Gesamtbeurteilung⁷ der Module der Erstausbildung RAV-LAM-Mitarbeitenden des Pilotprojektes 2015/16 durch die Teilnehmenden.

Die Referierenden beantworteten für ihr Modul jeweils fünf Fragen. Auch die Referierenden waren mit den Modulen zufrieden bis sehr zufrieden, wie die Abbildung 7 zeigt.

⁷ Mittelwert aller Antworten. Skala: 4=trifft voll zu, 3=trifft eher zu, 2=trifft kaum zu, 1=trifft überhaupt nicht zu

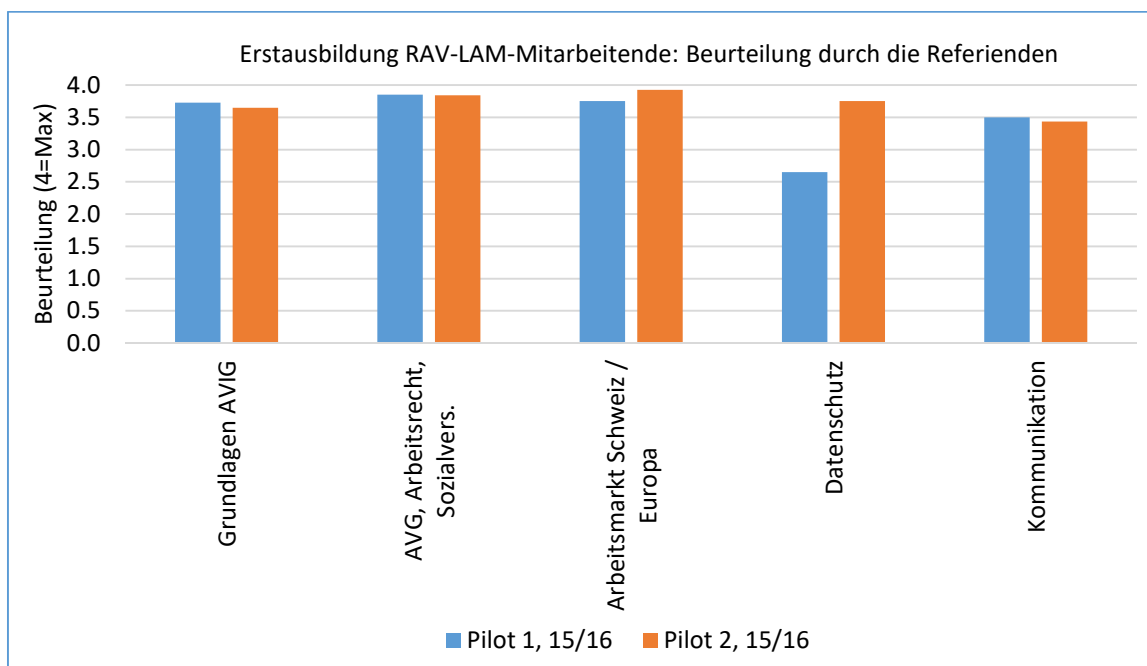


Abbildung 7: Gesamtbeurteilung⁸ der Module der Erstausbildung RAV-LAM-Mitarbeitenden des Pilotprojektes 2015/16 durch die Referierenden.

3.3.4 Ausblick

Die Evaluation der Ergebnisse des Pilotprojekts wurde von der Begleitgruppe diskutiert. Grundsätzlich hat sich das Ausbildungskonzept bewährt, es wurden jedoch punktuelle Anpassungen beschlossen:

- Beim Modul 1 soll eine Startsequenz eingebaut und die Aufteilung der Inhalte auf die Module 1 und 3 überprüft werden.
- Die Begleitgruppe hat Empfehlungen formuliert, ab wann der Besuch eines Moduls sinnvoll ist. Dies soll dazu beitragen, dass die Teilnehmenden optimal vom Kurs profitieren können.
- Die Erstausbildung für RAV- und LAM-Mitarbeitende soll modular angeboten werden (analog der KAST-Ausbildung). So kann den Bedürfnissen der Kantone Rechnung getragen werden und die Abstimmung mit der kantonsinternen Ausbildung verbessert werden.

Die Erstausbildung für RAV- und LAM-Mitarbeitende soll wie auch die «formation de base» ein wichtiger Pfeiler des VSAA-Weiterbildungsangebots werden. Ab Jahr 2017 soll die Erstausbildung regulär und regelmässig angeboten werden mit den von der Begleitgruppe beschlossenen Anpassungen. Es wird sich zeigen, wie sich die Nachfrage nach den einzelnen Modulen entwickelt und wie häufig die Module durchgeführt werden können. Zudem sollen für alle Referierenden Stellvertretungen aufgebaut werden, um die Durchführung der Module zu sichern.

Die Begleitgruppe wird in dieser Anfangsphase weiter gefordert sein, um aufgrund der Evaluationen die Erstausbildung weiterzuentwickeln. Dabei soll auch die HR-Reform 2017 mit der Schaffung des HR-Fachausweis Fachrichtung B (vgl. Kapitel 3.4.2) verfolgt werden, um das Konzept der Erstausbildung darauf abzustimmen.

⁸ Mittelwert aller Antworten. Skala: 4=trifft voll zu, 3=trifft eher zu, 2=trifft kaum zu, 1=trifft überhaupt nicht zu

3.4 Fachausweis HR und Gleichwertigkeitsanerkennung

Der Art. 119b AVIV bestimmt: «Die mit der öffentlichen Arbeitsvermittlung betrauten Personen müssen innerhalb von fünf Jahren nach ihrer Einstellung im Besitz des Eidgenössischen Fachausweises Personalberatung sein oder eine vom VSAA als gleichwertig anerkannte Ausbildung oder Berufserfahrung vorweisen.»

Der VSAA ist seit dem Jahr 2007 Mitglied des Schweizerischen Trägervereins für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources HRSE. Die VSAA-Direktorin nimmt Einsitz in den Vorstand von HRSE, und Steven Peter (Leiter RAV-Region Süd, AWA Zürich) ist als Fachvorstand in der Prüfungskommission verantwortlich für die Personalberatung⁹ bzw. die Fachrichtung B¹⁰.

Zudem prüft der VSAA die Gleichwertigkeitsanträge gemäss Art. 119b AVIV.

3.4.1 HR-Fachausweis

Jährlich erhalten in der Schweiz um die 1400 Personen den HR-Fachausweis Fachrichtung B. Die Tabelle 8 gibt Auskunft über die Anzahl RAV-Personalberatende, die den HR-Fachausweis Fachrichtung B in den Jahren 2014 und 2015 erworben haben.

Tabelle 8: Anzahl HR-Fachausweise in den Jahren 2014 und 2015

2014	D-CH (B)	F-CH (B)	Total B	Total Fachausweise
Anmeldungen	171	57	228	1'458
Rückzug	21	8	29	100
Geprüft	150	49	199	1'357
Bestanden	92	30	122	863
Nicht bestanden	58	19	77	494
Bestanden %	61.3%	61.2%	61.3%	63.6%

2015	D-CH (B)	F-CH (B)	Total B	Total Fachausweise
Anmeldungen	142	52	194	1'381
Rückzug	16	9	25	83
Geprüft	126	43	169	1'298
Bestanden	90	33	123	977
Nicht bestanden	36	10	43	321
Bestanden %	71.4%	76.7%	72.8%	75.3%

Erfasst sind in der Statistik nur diejenigen RAV-Personalberatenden, welche die Fachrichtung B (Personalberatung) absolviert haben. Die RAV-Personalberatenden, welche die Fachrichtung A (Internationales HR-Management) wählten, sind statistisch nicht gesondert erfasst.

⁹ Gemäss Prüfungsordnung 2007

¹⁰ Gemäss Prüfungsordnung 2017

3.4.2 HR-Reform 2017: Neuer HR-Fachausweis Fachrichtung B

Im Jahr 2011 hat der Schweizerische Trägerverein für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources HRSE eine zweistufige Reform der Berufsprüfung HR eingeleitet: Im Herbst 2014 gelangte eine leicht überarbeitete Wegleitung erstmals zur Anwendung, im Jahr 2017 wird eine auf einem grundlegend neuen Konzept basierende Prüfung durchgeführt.

Ab 2017 wird es nun einen neuen HR-Fachausweis mit drei Vertiefungsrichtungen geben:

- Fachrichtung A: betriebliches HR-Management
- Fachrichtung B: öffentliche Personalvermittlung und -beratung
- Fachrichtung C: private Personalvermittlung und -verleih

Dem VSAA gelang es unter Vermittlung des Staatssekretariats für Berufsbildung, Forschung und Innovation SBFI, eine Trennung in nur zwei Fachausweise (betriebliches HR bzw. Arbeitsvermittlung) zu verhindern. Mit der Fachrichtung B wird der Theorie-Praxis-Bezug für die RAV-Personalberatenden verbessert und der Nutzen der Ausbildung deutlich zunehmen: Der Anteil der AVIG-Vollzug-Inhalte an der Prüfung wird von bisher rund 15 Prozent auf rund 66 Prozent steigen.

Den Aufbau der neuen kompetenzorientierten Prüfung Fachrichtung B übernimmt das Autorenteam von Steven Peter (AWA Zürich) mit Vertretern aus den Arbeitsmarktbehörden. Verschiedene Fachleute aus den Kantonen arbeiten eng mit den Schulen am Aufbau des Curriculums zusammen.

Im Hinblick auf den neuen Fachausweis hat die VSAA-Geschäftsstelle im Juli 2015 die bisherigen Lehrgangsanbieter angeschrieben und gefragt, wie viele Ausbildungsplätze sie für die neue Berufsprüfung Fachrichtung B zur Verfügung stellen. 37 Schulen (28 Deutschschweiz, 9 Westschweiz) gaben an, dass sie einen Lehrgang planen. Auch wenn davon ausgegangen werden muss, dass aufgrund des Mengengerüsts eine Bereinigung stattfinden wird, bestand für den VSAA kein Handlungsbedarf zur Sicherstellung des Bildungsangebots.

Im Hinblick auf die neue Berufsprüfung haben das Fachgremium Gleichwertigkeitsanträge und der Bildungsschuss in den Jahren 2015 und 2016 einen Entwurf für die Revision der Richtlinien Art. 119b erarbeitet. Dieser ging Ende des 1. Semesters 2016 in die Vernehmlassung. Gleichzeitig ging auch ein VSAA-Vorschlag zur Prüfung der Zulassungsbedingungen durch HRSE bei der Prüfungsanmeldung in Konsultation.

3.4.3 Gleichwertigkeitsverfahren Art. 119b

Die Richtlinien Art. 119b AVIV definieren das Gleichwertigkeitsverfahren. Aufgrund der neuen Verbandsorganisation wurde die Prüfung der Gleichwertigkeitsanträge per 1. Januar 2015 vom damaligen Bildungsausschuss dem Fachgremium Gleichwertigkeitsanträge übertragen (vgl. Kapitel 2.3). Der Ausschuss Bildung des VSAA-Vorstands ist seitdem Rekursinstanz.

Eine Anpassung ergab sich auch bei den einzureichenden Unterlagen: Da das Online-Tool zum Kompetenzabgleich (Profiler) aufgrund technischer Schwierigkeiten nicht mehr funktionierte, entschied der Bildungsausschuss darauf zu verzichten. Die Kantone wurden informiert, dass nun folgende Dokumente geprüft werden: das Antragsformular, das Motivationsschreiben (Begründung des Vorgesetzten), des CV sowie die relevanten Arbeitsergebnisse der letzten zehn Jahre.

Die Tabelle 9 gibt Auskunft über die Gleichwertigkeitsanträge und zeigt, dass die Anzahl der Gleichwertigkeitsanerkennungen sehr tief liegt.

Tabelle 9: Anzahl der Gleichwertigkeitsanträge und den Anerkennungen

	2014	2015	1. Sem. 2016
Anzahl Sitzungen	3	3	1
Total Anträge	15	8	5
Anzahl Gleichwertigkeitsanerkennungen (Antrag angenommen)	3	2	3
Antrag abgelehnt	12	6	2

Nebst dem Gleichwertigkeitsverfahren besteht die Option, dass das SECO auf Gesuch der kantonalen Arbeitsmarktbehörden RAV-Personalberatende dispensiert, wenn sie:

- vor dem 1.07.2003 angestellt wurden,
- 60 Jahre alt oder älter sind, oder
- die Ausbildung aus gesundheitlichen Gründen nicht abschliessen konnten und ein Arztzeugnis vorliegt, das bestätigt, dass aufgrund gewichtiger Gründe die Prüfung nicht abgelegt werden kann.

3.4.4 Ausbildungsmonitoring (ABM)

Im Gleichschritt mit der Zunahme der Zahl der bei den RAV gemeldeten Stellensuchenden mussten die Kantone in den Jahren 2014 und 2015 den Bestand der dem Ziel von Artikel 119b Absatz 1 AVIV unterstellten RAV-Personalberatenden anpassen. Die Tabelle 10 zeigt die entsprechenden Werte für die gesamte Schweiz.

Tabelle 10: Anzahl gemeldeter Stellensuchender und den RAV-Personalberatenden in den Jahren 2011 bis 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Jahresdurchschnitt gemeldete Stellensuchende	179'693	178'693	190'734	191'827	200'973
Veränderung gegenüber Vorjahr	- 35'831	- 1268	+ 12'309	+ 1'093	+ 9'146
RAV-Personalberatende ¹⁾	1'970	1'981	2'011	2'336	2'353
Veränderung gegenüber Vorjahr	- 256	+ 11	+ 30	+ 325	+ 17

Quelle: AVAM

¹⁾ Zum Personalbestand werden gezählt: Funktionscode 23 RAV-Leiter/in, Funktionscode 24 RAV-Teamleiter/in, Funktionscode 25 Personalberater RAV, Funktionscode 41 EURES-Berater

Ergebnis der Messung der individuellen Zielerreichung per 31.12.2015

Grundlage für die Messung der individuellen Zielerreichung sind die Rahmenvereinbarung VSAA-SECO vom 12. Januar 2010, die Richtlinien des VSAA zur Umsetzung von Artikel 119b Absatz 1 AVIV sowie die Mitteilung RAV/LAM/KAST 2016/04 des SECO. Nach Berücksichtigung der Begründungen der Kantone ergibt sich für 2015 die in Tabelle 11 aufgeführte Zielerreichung.

Tabelle 11: Prozent der Personalberatende, welche die Ziele nicht erreicht haben, ausgeschlossen nach Kantonen, in den Jahren 2014 und 2015

Kanton	2014			2015				
	Total PB	Anzahl PB Ziel nicht erreicht nach Berücksichtigung der Begründung Kanton	in %	Total PB	Anzahl PB Ziel nicht erreicht	in %	Anzahl PB Ziel nicht erreicht nach Berücksichtigung der Begründung Kanton	in %
AG	178	15	8.4	184	17	9.2	10	5.4
AI	2	0	0.0	2	1	50.0	0	0.0
AR	11	1	9.1	11	0	0.0	0	0.0
BE	188	2	1.1	198	2	1.0	2	1.0
BL	68	5	7.3	70	6	8.6	5	7.1
BS	46	3	6.5	58	3	5.2	3	5.2
FR	88	8	9.1	92	11	12.0	6	6.5
GE	153	8	5.21	150	13	8.7	13	8.7
GL	11	1	9.	11	1	9.1	1	9.1
GR	41	0	0.00	36	0	0.0	0	0.0
JU	22	1	4.5	23	1	4.3	1	4.3
LU	123	6	4.9	116	10	8.6	7	6.0
NE	58	1	1.7	63	1	1.6	1	1.6
NW/OW	11	0	0.0	13	0	0.0	0	0.0
SG	174	7	4.0	163	8	4.9	6	3.7
SH	26	0	0.0	27	0	0.0	0	0.0
SO	71	0	0.0	71	0	0.0	0	0.0
SZ	25	1	4.0	22	1	4.5	1	4.5
TG	75	1	1.3	76	2	2.6	2	2.6
TI	120	2	1.7	110	2	1.8	2	1.8
UR	7	0	0.0	6	0	0.0	0	0.0
VD	251	0	0.0	268	0	0.0	0	0.0
VS	122	3	2.5	120	4	3.3	3	2.5
ZG	30	0	0.0	30	1	3.3	0	0.0
ZH	435	25	5.7	433	32	7.4	27	6.2
Total	2336	90	3.8	2353	116	4.9	90	3.8

Quelle: AVAM und Begründungen der Kantone
 - Stand Daten 2014: per 31.12.2014
 - Stand Daten 2015: per 01.02.2016

Im Rahmen der Überprüfung der Begründungen der Kantone wurde festgestellt, dass von den 116 Personen, bei denen die 5-jährige Frist im Jahr 2015 abgelaufen ist, 26 das Ziel erreicht haben. Davon wurden neun Personen aufgrund des Alters vom SECO vom Absolvieren des eidgenössischen Fachausweises dispensiert.

90 der 116 Personen haben das Ausbildungsziel nicht erreicht. Gemessen am Total der RAV-Personalberatenden repräsentiert das 3.8 %. Gemäss Begründung der Kantone befinden sich von diesen 90 Personen 15 in der Ausbildung oder werden demnächst die Prüfung zum HR-Fachausweis absolvieren. Bei sieben weiteren wird die Prüfung wiederholt. Acht Personen werden die Prüfung zum dritten Mal absolvieren. Sieben weitere Personen haben im Laufe des Jahres 2016 die Stelle gewechselt oder gekündigt. Bei zwei Personen will die kantonale Führung aus gesundheitlichen Gründen einen Dispensationsantrag stellen. Bei 41 Personen, welche die Vorgabe nicht erreicht haben, werden noch Massnahmen durch die kantonale Führung ergriffen. Zehn Personen schafften die Prüfung auch beim dritten Versuch nicht.

3.5 Projekt «Führungsausbildung»

Im Rahmen des Teilprojekts zur strategischen Planung des Bildungsangebots (vgl. Kapitel 2.1) mandatierte der VSAA-Vorstand im Jahr 2014 eine Projektgruppe unter der Leitung der Geschäftsstelle¹¹ mit der Erarbeitung eines Grobkonzepts für die Weiterbildung von Führungspersonen der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Der Vorschlag der Projektgruppe wurde am 1. Oktober 2015 vom VSAA-Vorstand verabschiedet und ist in der Tabelle 12 dargestellt.

Tabelle 12: Grobkonzept der Ausbildung für Führungspersonen der RAV

Ziel	Es handelt sich nicht um eine klassische Managementausbildung, sondern um eine Ausbildung welche spezifisch Management- und Führungsthemen der RAV vor dem Hintergrund der Vereinbarung RAV-LAM-KAST vermittelt.
Zielgruppe	Führungspersonen der öffentlichen Arbeitsvermittlung: RAV-Koordinatoren, RAV-Leiter, Gruppen-Leiter, Führungspersonen der KAST und LAM
Dauer	5 Tage, sowie alle 1-2 Jahre ERFA-Tagung für Absolventen
Inhalt	<p>Themenblock 1: Rahmenbedingungen und Kontext (1 Tag)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesamteinbettung Arbeitsmarktpolitik: ALV als Instrument, Entwicklungen - Rechtliche Grundlagen und Vorgaben - Organisation und Steuerung: Zuständigkeiten Bund – Kantone, Vereinbarung RAV-LAM-KAST, Finanzierung etc. <p>Themenblock 2: Strategieentwicklung (1 Tag)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Methodik und Instrumente - Studien / Best Practice erfolgreicher Strategien etc. <p>Themenblock 3: Planen, Umsetzen, Controlling der Strategie (3 Tage)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalgewinnung, -planung und -entwicklung - Zielvereinbarungen mit Personalberatern - Kommunikation, Information etc.
Methodik	Frontalunterricht mit Praxisbeispielen, Gruppenarbeiten, Rollenspiele, Planspiele, Best Practice
Referierende	Moderator / Kursleiter Führungspersonen aus den kantonalen Arbeitsmarktbehörden Mitarbeitende des SECO

¹¹ Mitglieder der Projektgruppe: Ursula Badertscher ZH, Remo Frei BE, Marco Prause SZ, Simon Röthlisberger SECO, Hugues Sautière FR.

Im ersten Halbjahr 2016 konnte mit Markus Bürgler, Leiter Abteilung Arbeit vom Amt für Volkswirtschaft, Liechtenstein ein erfahrener Moderator und Kursleiter gefunden werden. Derzeit läuft die Suche nach Referentinnen und Referenten. Das Pilotprojekt soll im Jahr 2017 durchgeführt werden.

3.6 Veranstaltungen des Fachpools Arbeitsmarkt/ALV

Mit der Neuorganisation des VSAA lösten die sogenannten Fachpools und die Fachkoordinationsgremien die ehemaligen nationalen Fachgruppen ab.

Die Fachpools – bestehend aus einer Ansprechperson aus jedem Kantonen – dienen dem Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Kantonen, den Bundesstellen und der Geschäftsstelle. Die Fachpool-Veranstaltungen nehmen aktuelle Themen auf und haben als Fachtagungen den Charakter einer Weiterbildung.

In einem Pilotprojekt wurde im Jahr 2014 der Fachpool Arbeitsmarktaufsicht geschaffen (vgl. 4.1.2). Aufgrund der guten Erfahrungen folgte im Jahr 2015 der Aufbau des Fachpools Arbeitsmarkt/ALV. Für diesen Fachpool wurden mehrere Veranstaltungen durchgeführt, wie die Tabelle 13 zeigt.

Tabelle 13: Veranstaltungen des Fachpools Arbeitsmarkt/ALV seit seiner Schaffung im Jahr 2015

Datum	Thema
25. Juni 2015	Kick-off-Veranstaltung
2. Februar 2016	Arbeitgeberstrategie der RAV
15. September 2016	Digitalisierung: Auswirkungen und Herausforderungen im Arbeitsmarkt

Alle Fachpool-Veranstaltungen haben neben dem thematischen Schwerpunkt einen Block mit Informationen aus dem VSAA und dem SECO. Das Hauptthema wird meistens in Workshops vertieft.

4 Teil 2: Weitere Bildungsangebote

4.1 Aus- und Weiterbildungen für das Personal des FlaM-BGSA-Vollzugs

4.1.1 FlaM-BGSA-Ausbildung

2013 beauftragte der VSAA-Vorstand eine Projektgruppe, ein Konzept für die Ausbildung für Mitarbeitende im FlaM-BGSA-Vollzug zu entwickeln. Dieses Ausbildungskonzept mit dem Kompetenzprofil wurde im Herbst 2014 vom Vorstand genehmigt.

Zielpublikum und Ausbildungsziel

Die FlaM-BGSA-Ausbildung richtet sich an neue Mitarbeitende im Bereich FlaM/BGSA, an bestehende Mitarbeitende FlaM/BGSA sowie an Mitarbeitenden kleinerer Vollzugsstellen, die sowohl Inspektionstätigkeit als auch nachgelagerte Tätigkeiten ausführen.

Während der Ausbildung lernen die Kursteilnehmenden die Akteure und Grundsätze im Vollzug der flankierenden Massnahmen (FlaM) und Bekämpfung der Schwarzarbeit (BGSA) kennen. Sie erfahren, wie sie ihre tägliche Arbeit im Vollzug zielgerichtet planen, systematisieren und mit anderen Akteuren optimal abstimmen können. Durch verschiedene praktische Übungen gewinnen sie an Sicherheit bei der Durchführung von Kontrollen sowie Beurteilung von Sachverhalten oder Erstellung von Verfügungen.

Ausbildungsinhalt

Die Ausbildung umfasst acht Kurstagen mit drei Modulen. Das erste Modul Rechtliche Grundlagen und Praxisfälle wurde als Pilot im März 2016 durchgeführt. Folgende Themen wurden behandelt: FlaM/BGSA und Arbeitsbedingungen (2 Tage), Ausländerrecht, Sozialversicherungsrecht, Steuerrecht (1 Tag) und Praxisfälle (1 Tag).

Für den Kursunterricht konnten erfahrene Mitarbeitende der Arbeitsmarktbehörden und des SECO sowie Fachreferenten und Fachreferentinnen gewonnen werden (Tabelle 14).

Tabelle 14: Modultitel und Referierende des Moduls 1 sowie Moduldauer aller Module des Pilotprojektes FlaM-BGSA-Ausbildung

Modultitel	Referierende	Anzahl Tage
1 Rechtliche Grundlagen, Praxisfälle	AFM BL: Oliveira Regula ALK OW/NW: Lukas Walpen Arbeitsamt SH: Martin Lehmann AWA BS: Natalie Trepte AWA Zürich: Jovan Dimitrijewitsch, Beat Werder beco BE: Beat Zutter KIGA BL: Manoj Thanathethu (Moderator), Martin Kaiser SECO: Stefanie Anliker, Daniel Baumberger, Rolf Gerspacher, Corinne Joder, Florian Wernly, Ursula Scherrer SEM: Philipp Berger Kantonales Steueramt Zürich: Markus Kühni	4
2 Kommunikation	Modul wird im Herbst 2016 durchgeführt	2
3 Verfahrensabläufe bei Verstössen	Modul wird im Frühjahr 2017 durchgeführt	2
Total Ausbildungstage		8

Das Modul 1 wurden mit 18 Teilnehmenden durchgeführt. Es gab mehr Anmeldungen als Plätze, die nicht berücksichtigten Personen wurden auf eine Warteliste gesetzt.

Evaluation

Die Teilnehmenden des als Pilot geführten Moduls 1 beantworteten nebst Fragen zum Referierenden auch sechs Fragen zu den einzelnen Modulen. Die Abbildung 8 zeigt die Beurteilungen. Die Teilnehmenden bewerteten alle Module als gut bis sehr gut. Als besonders gut wurde der Tag bewertet, an dem die Teilnehmenden Praxisfälle lösten.

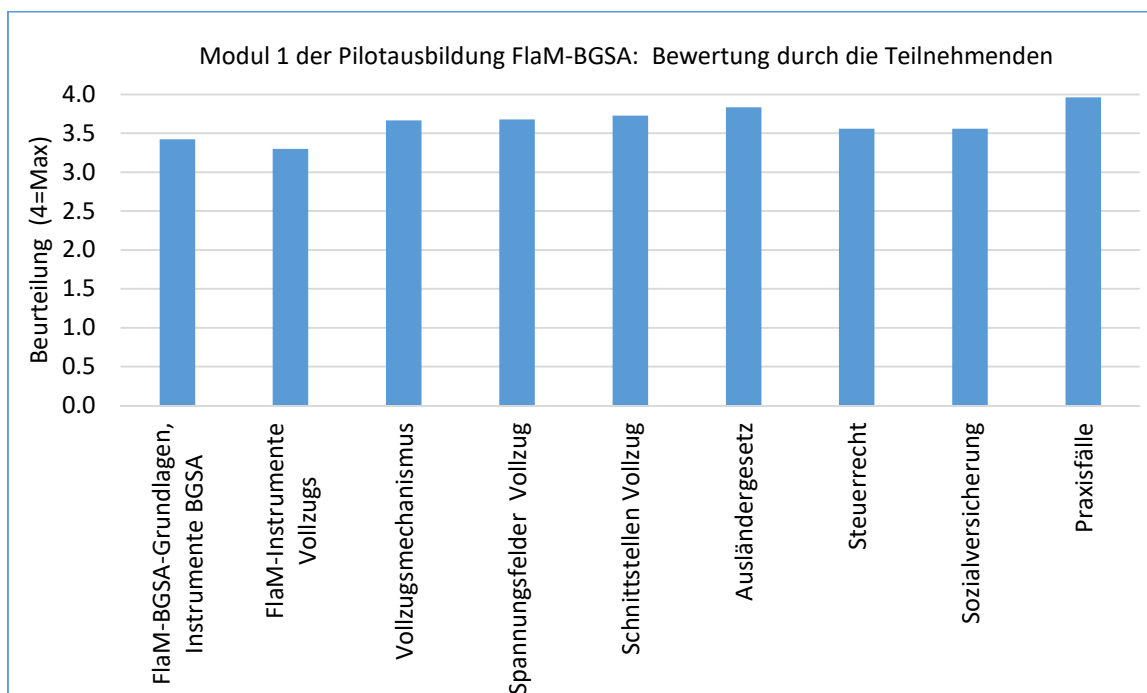


Abbildung 8: Gesamtbeurteilung¹² der Inhalte des Moduls 1 der FlaM-BGSA-Ausbildung des Pilotprojektes 2016 durch die Teilnehmenden.

Auch die Referierenden beantworten verschiedene Fragen zum Unterricht, zu den Teilnehmenden und zu den Räumlichkeiten. Die Bewertungen fielen mehrheitlich positiv bis sehr positiv aus, wie die Abbildung 9 zeigt.

¹² Mittelwert aller Antworten. Skala:4=trifft voll zu, 3=trifft eher zu, 2=trifft kaum zu, 1=trifft überhaupt nicht zu

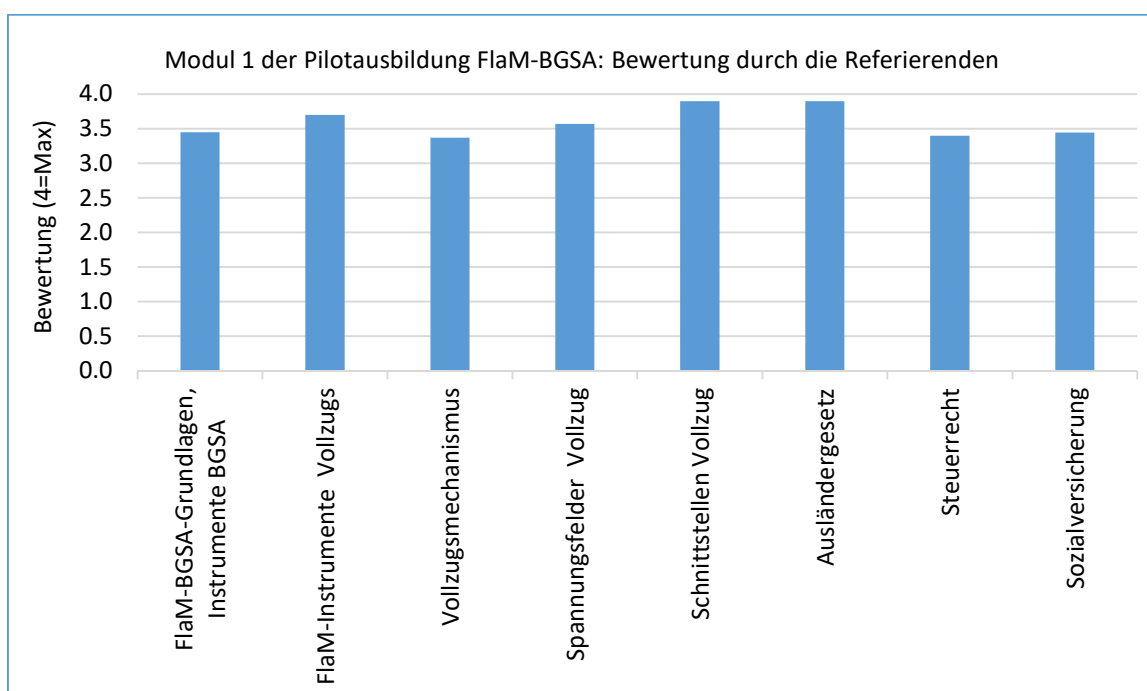


Abbildung 9: Gesamtbeurteilung¹³ der Inhalte des Moduls 1 der FlaM-BGSA-Ausbildung des Pilotprojektes 2016 durch die Referierenden.

Ausblick

Das Modul 2 des Pilotprojektes FlaM-BGSA-Ausbildung wird im November 2016 durchgeführt, im Winter/Frühjahr 2016/17 wird das Modul 3 angeboten. Nach Abschluss aller drei Module des Pilotprojektes wird die Begleitgruppe eine Gesamtevaluation vornehmen und dem Vorstand einen Vorschlag für das weitere Vorgehen unterbreiten.

Aufgrund der positiven Rückmeldungen auf das Modul 1 und der nicht berücksichtigten Anmeldungen für das Pilotprojekt hat die Projektgruppe entschieden, im Winter 2016/2017 eine Neuauflage des Moduls 1 anzubieten.

Der VSAA hat zudem den CRT kontaktiert, um die französischsprachige FlaM-BGSA-Ausbildung mit Referierenden aus der Westschweiz aufzubauen.

4.1.2 Veranstaltungen des Fachpools Arbeitsmarktaufsicht

Im Bereich Arbeitsmarktaufsicht AMA gibt es seit dem Jahr 2014 einen Fachpool, der sich regelmässig zu Informations- und Erfahrungsaustauschveranstaltungen trifft (Tabelle 15).

Tabelle 15: Veranstaltungen des Fachpools Arbeitsmarktaufsicht seit seiner Schaffung im Jahr 2014

Datum	Schwerpunktthema
5. Februar 2014	Kick-off-Veranstaltung: BGSA-Wegleitung Zusammenarbeit, Neubau Online-Meldeverfahren, Kontingentsausschöpfung Drittstaaten 2013
11. November 2014	Masseneinwanderungsinitiative, Vollzug Bekämpfung Scheinselbständigkeit
9. Juni 2015	Kantonale Fallbeispiele aus dem FlaM/BGSA-Vollzug
10. November 2015	Ausbildung FlaM-BGSA

¹³ Mittelwert aller Antworten. Skala: 4=trifft voll zu, 3=trifft eher zu, 2=trifft kaum zu, 1=trifft überhaupt nicht zu

Alle Fachpool-Veranstaltungen haben neben dem thematischen Schwerpunkt einen Block mit Informationen aus dem VSAA, dem SECO und dem SEM. Das Hauptthema wird teilweise in Workshops vertieft.

4.2 Aus- und Weiterbildung für die Arbeitsinspektorate: Aufbau Fachausweis Spezialist/in ASGS

Der VSAA war im Jahr 2013 Gründungsmitglied des Vereins höhere Berufsbildung ASGS. Der Verein will eine eidgenössische Berufsprüfung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz entwickeln und durchführen. Weitere Mitglieder des Vereins sind die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS, der Interkantonale Verband für Arbeitnehmerschutz IVA, die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt SUVA und das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Thomas Keller vertritt den VSAA im Vorstand. Im Jahr 2014 wurde das Geschäftsführungsmandat der VSAA-Geschäftsstelle übertragen.

Der VSAA brachte sein Wissen und seine Erfahrung in die inhaltliche Aufbauarbeit der neuen eidgenössischen Berufsprüfung über den Vorstand und die Geschäftsstelle ein. Die Prüfungskommission hat in den Jahren 2014 und 2015 die Kompetenzprofile für die Spezialistinnen/Spezialisten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erstellt und die Erarbeitung der Prüfungsordnung und Wegleitung an die Hand genommen. Im ersten Semester 2016 fand die Vernehmlassung von Prüfungsordnung und Wegleitung statt. Basierend auf den Vernehmlassungsantworten wird die Prüfungsordnung und Wegleitung überarbeitet und im Herbst 2016 beim SBFI eingereicht. Die erste Berufsprüfung in Deutsch soll in der zweiten Hälfte des Jahres 2017 durchgeführt werden.

5 Fazit und Ausblick

Der VSAA hat im Jahr 2014 seinen Bildungsbereich neu strukturiert und in den vergangenen zwei Jahren zusätzliche Bildungsangebote entwickelt und teilweise bereits realisiert: Erfolgreich abgeschlossen wurde das Pilotprojekt Erstausbildung RAV- und LAM-Mitarbeitende und das Modul 1 des Pilotprojekts Ausbildung FlaM-BGSA. Andere Projekte wie die Weiterbildung für Führungskräfte der öffentlichen Arbeitsvermittlung stehen vor der Umsetzung. In den nächsten Jahren werden die begonnenen Projekte weiter umgesetzt und bei Erfolg in das feste Bildungsangebot des VSAA aufgenommen.

Die HR-Reform 2017 verändert die Ausbildung der RAV-Personalberatenden und soll dazu beitragen, dass der Nutzen des HR-Fachausweis für die Mitarbeitenden der RAV steigt. Dadurch wird es auch Anpassungsbedarf im Curriculum der Erstausbildungen in deutscher und französischer Sprache geben. Der VSAA wird diese Reform weiterhin begleiten, Erfahrungen sammeln und evaluieren, um gegebenenfalls HRSE als Trägerorganisation auf Anpassungsbedarf hinzuweisen.

Die neue Organisation mit der Stärkung des Bildungsbereichs auf strategischer Ebene durch den Bildungsausschuss sowie die Synergien durch die Personalunion von Fachbereichs- und Bildungsverantwortlichen bei der Geschäftsstelle tragen zur notwendigen Sensibilität der verschiedenen Verbandsgremien für den Bildungsbereich bei. So kann der VSAA die Bedürfnisse zusammen mit seinen Mitgliedern und Partnern für Bildungsangebote erkennen und umsetzen.