

Angela Christen
Dorfplatz 9
6362 Stansstad

Pius Furrer
Oeltrotte 9
6373 Ennetbürgen

Kanton Nidwalden
Landratssekretariat
Dorfplatz 2
Postfach 1246
6371 Stans

06. Mai 2024

Interpellation: Überprüfung der Abläufe in der regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) im Kanton Nidwalden

Sehr geehrter Herr Landratspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren Regierungsräte

gestützt auf Art. 53 Abs. 4 des Landratsgesetzes reichen wir hiermit eine Interpellation ein, um Ihre Aufmerksamkeit auf die dringende Notwendigkeit einer Überarbeitung der Abläufe in der regionalen Arbeitsvermittlung im Kanton Nidwalden zu lenken. Als Betreiberin eines Restaurants und Hotels habe ich persönlich erlebt, dass viele Prozesse einen komplizierten und unlogischen Weg nehmen, was zu Frustration und Ineffizienz führt.

Nachstehend stellen wir in loser Folge Situationen und Abläufe dar, die uns im Grundsatz zu dieser Interpellation bewogen haben. Die Fälle sind wohl Einzelfälle, beschreiben jedoch, dass Prozesse und deren Grundlagen hinterfragt werden müssen:

Beim Stellenmeldeverfahren bekommt man als Arbeitgeber nicht alle Stellensuchende vom RAV vorgeschlagen, welche auf eine ausgeschriebene Stelle passen würden.

Es ist nicht nachvollziehbar, wieso ein Gastronomiebetrieb das Stellenmeldeverfahren durchlaufen muss, da wenige bis keine Rückmeldungen bezüglich potenzieller Mitarbeiter eingehen.

Wieso kann man als Arbeitgeber nicht eine Person im Stundenlohn einstellen, welche 20 Prozent krankgeschrieben (praktisch unvermittelbar) ist und dieser somit eine Chance geben. In der Praxis arbeitet man diese Person ein und muss jederzeit damit rechnen, diese wieder zu verlieren, nur weil sie an einem anderen Ort ein paar Prozent mehr beschäftigt werden kann. Dann sind die ganze Einarbeitung und Unterstützung für den Betrieb vergebens gewesen, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter konnte zwar profitieren, aber für den Betrieb war es vor allem Aufwand.

Eine Vorstellung davon, was die Voraussetzungen zur Arbeit in einem Hotel oder Gastbetrieb sind, scheinen beim RAV nicht vorzuliegen. So ist es möglich, dass unerfahrene 20-Jährige mit 6 cm langen Fingernägeln zu Probearbeiten aufgebeten werden.

Nicht nachvollziehbar ist auch, dass Angestellte, die beim RAV angemeldet sind, nicht drei Monate im Voraus einen Vertrag unterschreiben dürfen. Diese müssen weitersuchen und beim Vorstellungsgespräch verschweigen, dass sie eigentlich schon einen Vertrag unterschrieben haben.

Im Gastgewerbe brauchen wir viele Angestellte nur über Spitzen-Monate. Wieso werden Stellensuchende, welche nicht 100 Prozent in ein Anforderungsprofil passen, nicht vorgeschlagen? Beispiel: für drei Monate Tellerwäscher gesucht; ein arbeitsloser Lehrer hat in vier Monaten wieder eine Stelle Bis dahin könnte er diesen Job machen, der Kanton spart Kosten, da er dem Lehrer nur die Differenz zu seinem Lohn bezahlen muss.

In diesem Zusammenhang stellen wir folgende Fragen:

1. Welche konkreten Schritte werden unternommen, um die aktuellen Abläufe in der regionalen Arbeitsvermittlung zu überprüfen und zu verbessern?
2. Wie wird sichergestellt, dass die überarbeiteten Abläufe den Bedürfnissen sowohl von Arbeitssuchenden und gleichermassen Arbeitgeber gerecht werden?
3. Welche Zeitspanne wird für die Implementierung verbesserter Abläufe vorgesehen, und wie werden die Ergebnisse dieser Änderungen evaluiert?

Ich bitte um detaillierte Antworten auf diese Fragen, um sicherzustellen, dass die Arbeitsvermittlung im Kanton Nidwalden effizient und effektiv arbeitet und so den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger gerecht wird.

Vielen Dank für die Beantwortung obenstehender Fragen sowie baldmöglichst Umsetzung allfälliger Massnahmen.

Freundliche Grüsse

Angela Christen
Landrätin SVP Stansstad

Pius Furrer
Landrat SVP Ennetbürgen