



Jahresinformation 2017





Selbständigkeit dank Ausbildung Christian Zoller (28, Name geändert) muss sich mehrmals beim RAV anmelden. Er kann jeweils für kurze Anstellungen als Hilfskraft vermittelt werden. Ohne Ausbildung ist eine längerfristige und zufriedenstellende Vermittlung erschwert. In Zusammenarbeit mit dem RAV kann der Versicherte mit Hilfe von Ausbildungszuschüssen eine Lehre als Fachmann Betriebsunterhalt antreten. Im Sommer 2017 besteht Christian Zoller die Abschlussprüfung mit Erfolg. Der Lehrbetrieb beschäftigt ihn als Berufsmann nach der Lehre weiter. Christian Zoller kann sich von der Arbeitslosenversicherung abmelden und hat eine solide Grundlage für sein weiteres Erwerbsleben.

Arbeitgeber findet Arbeitskraft Barbara Schweiger (20, Name geändert), eine stellensuchende Lehrabgängerin im kaufmännischen Bereich, ist monatelang erfolglos auf Stellensuche. Die Aussteuerung steht kurz bevor. Per Zufall trifft eine Stellenmeldung just während eines Beratungsgesprächs beim RAV ein. Die offene Stelle passt in jeder Beziehung perfekt auf die Kompetenzen und die Persönlichkeit der jungen Frau. Kurzentschlossen nimmt die Beraterin noch während des Beratungstermins Kontakt zur Firma auf. Der Lebenslauf der Versicherten wird umgehend übermittelt und schon am nächsten Tag findet ein Probearbeitstag statt. Der Arbeitgeber ist sehr zufrieden und Barbara Schweiger kann am Folgetag den Vertrag unterschreiben und umgehend die Arbeit aufnehmen. Die Stellensuchende wie auch der Arbeitgeber sind glücklich über die Vermittlung.



Stellensuchende beurteilen Dienstleistungen positiv

Liebe Leserinnen, liebe Leser



Das Seco hat bei den Stellensuchenden eine Online-Befragung durchgeführt. Die überwiegende Mehrheit der Stellensuchenden ist mit den Dienstleistungen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren zufrieden. Dies gilt insbesondere auch für das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum Obwalden Nidwalden. Die Beratung wird als freundlich beurteilt. Das RAV OW/NW setzt sich mit kompetenter Beratung und zielgerichteten Kurs- und Beschäftigungsprogrammen dafür ein, dass die Stellenlosigkeit für die Betroffenen auch eine Chance zur Neuorientierung sein kann.

Das Resultat der Online-Umfrage ist für die Arbeitslosenkasse Obwalden Nidwalden besonders erfreulich: Sie schliesst bei der Pünktlichkeit der Zahlungen, der Erreichbarkeit und Freundlichkeit schweizweit überdurchschnittlich gut ab.

Ab dem 1. Juli 2018 gilt für alle Berufe mit einer gesamtschweizerischen Arbeitslosenquote von über 8 Prozent die Meldepflicht. Diese dürfte rund 80 Berufsgruppen betreffen. Das RAV OW/NW bereitet sich auf diese neue Aufgabe und insbesondere die Einführung der neuen Internet-Plattform www.arbeit.swiss vor. Das Seco startet im April 2018 mit einer Informationskampagne, um die Plattform bei den Arbeitgebenden bekannt zu machen.

Im Namen der Aufsichtskommissionen danke ich allen Mitarbeitenden des RAV und der ALK, aber auch den Arbeitsuchenden und den Arbeitgebenden sowie den Amtsstellen und Institutionen, die mit dem RAV und der ALK zusammenarbeiten, für ihr Engagement und die Bereitschaft, die Herausforderungen immer wieder von Neuem gemeinsam anzugehen.

Monika Brunner
Präsidentin der Aufsichtskommissionen
Regionales Arbeitsvermittlungszentrum Obwalden Nidwalden
Arbeitslosenkasse Ob- und Nidwalden



Den gesetzlichen Auftrag erfüllen – Zufriedenheit messen

Gemeinsame Umsetzung des Auftrags

Die Kantone sind beauftragt, das Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG) zu vollziehen. Das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum Obwalden Nidwalden (RAV OW/NW) und die öffentliche Arbeitslosenkasse Obwalden Nidwalden (ALK OW/NW) sind gemäss interkantonaler Vereinbarung für die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben verantwortlich. Die Aufsichtskommissionen, zusammengesetzt aus Vertreterinnen und Vertretern aus beiden Kantonen, sind zuständig für die strategische Führung des RAV OW/NW und der ALK OW/NW. Im Jahr 2017 trafen sich die Aufsichtskommissionen zu drei Sitzungen.

Nachhaltig im Arbeitsprozess bleiben

Das RAV OW/NW unterstützt Arbeitnehmende bereits während der Kündigungsfrist bei der Suche nach einer neuen Stelle. Das Profil der Stellensuchenden und die Vermittlungsfähigkeit werden durch die RAV-Beraterinnen geprüft und mit ausgeschriebenen Stellen abgeglichen. Ziel ist, dass die Stellensuchenden nachhaltig im Arbeitsprozess bleiben oder möglichst schnell wieder integriert sind. Arbeitsmarktliche Massnahmen helfen Stellensuchenden zu höheren Erfolgchancen auf dem Weg zur neuen Stelle. Die Arbeitslosenkasse prüft im Falle einer Arbeitslosigkeit die Anspruchsvoraussetzungen und den Umfang der Entschädigung. Sie ist verantwortlich für die Auszahlungen. Die Arbeitslosenkasse legt ebenso die Wartetage und allfällige Sanktionen fest.

Zufriedenheit Stellensuchender geprüft

Eine Online-Befragung des Seco bei 36'000 Personen zeigt: Die überwiegende Mehrheit der Stellensuchenden ist schweizweit mit den Dienstleistungen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren und der Arbeitslosenkassen zufrieden. Dies gilt ebenso für das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum und die öffentliche Arbeitslosenkasse Obwalden Nidwalden. Für die ALK OW/NW ist das Resultat besonders erfreulich: Bei der Pünktlichkeit der Zahlungen, der Erreichbarkeit und Freundlichkeit schliesst die Kasse verglichen mit den schweizerischen Resultaten überdurchschnittlich gut ab. Eine grosse Mehrheit der Befragten würde die Kasse weiterempfehlen.

Hohe Beratungsqualität erreicht

Auch für das RAV OW/NW zeigt die Befragung positive Resultate, die sich im Rahmen der schweizerischen Bewertungen bewegen: Die Stellensuchenden sind mit der Beratung und den Dienstleistungen insgesamt zufrieden. Sie fühlen sich über ihre Pflichten als Stellensuchende sehr gut und ausreichend informiert. Die Beratung wird als freundlich beurteilt und die Beantwortung von Fragen erfolgt in angemessener Zeit. Hingegen sind die Befragten der Meinung, dass die RAV-Personalberater vermehrt wertvolle Tipps und Ratschläge erteilen könnten. Ein eher unterdurchschnittliches Resultat weisen die arbeitsmarktlichen Massnahmen aus. Das RAV OW/NW hat die Resultate analysiert und Optimierungen in die tägliche Arbeit einfliessen lassen.

Mitglieder der Aufsichtskommissionen RAV OW / NW, ALK OW / NW

Präsidentin

Monika Brunner, Rechtsanwältin und Notarin

Mitglieder

Niklaus Bleiker, Regierungsrat des Kantons Obwalden
Dr. Othmar Filliger, Regierungsrat des Kantons Nidwalden
Claudia Bättig, Leiterin Arbeitsamt Kanton Nidwalden
Joe Amrhein, Leiter Amt für Arbeit Kanton Obwalden



Inländervorrang ab Mitte 2018

Stellenmeldepflicht bei der Personalrekrutierung

Ab dem 1. Juli 2018 gilt für alle Berufe mit einer gesamtschweizerischen Arbeitslosenquote von über 8 Prozent die Meldepflicht. Das heisst, offene Stellen in den betroffenen Berufen müssen dem RAV mitgeteilt werden, bevor sie die Unternehmen öffentlich ausschreiben. Bei den RAVs gemeldete Stellensuchende erhalten somit einen Vorsprung gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern. Das RAV übermittelt den Unternehmen innert drei Tagen passende Dossiers. Diese sind verpflichtet, die Dossiers zu prüfen und das RAV über den Ausgang der Bewerbungsverfahren zu informieren. Nach fünf Tagen sind die Unternehmen berechtigt, die Stelle öffentlich auszuschreiben oder zu besetzen.

Intensivierte Zusammenarbeit mit Arbeitgebern

Für den Schwellenwert von 8 Prozent geht das Seco von rund 80 betroffenen Berufsgruppen aus, darunter etwa Detailhandelsangestellte, Küchen- und Servicepersonal, aber auch Mechaniker oder Maschineningenieure. Schon jetzt arbeitet das RAV OW/NW mit Unternehmen zusammen, um ihnen passende Stellensuchende zu vermitteln. Diese Zusammenarbeit wird durch die Stellenmeldepflicht in gewissen Branchen und Berufen weiter verstärkt. Schweizweit rechnet das Seco mit zusätzlichen 180'000 Stellenmeldungen, was eine Versechsfachung der Meldungen bedeutet. Wie hoch der Mehraufwand für das RAV OW/NW sein wird, ist zurzeit noch unklar.

Informationskampagne für Arbeitgeber

Aufgrund der tiefen Arbeitslosenquoten sind die Auswirkungen des neuen Gesetzes für das RAV OW/NW weniger bedeutend als in anderen Regionen. Das RAV OW/NW startet die Umstellung zur Meldepflicht vorläufig ohne zusätzliche Pensen bei den RAV-Beratenden. Unterstützung erhalten die RAVs von der neuen Matching-Plattform www.arbeit.swiss. Sie ersetzt die bisherige Plattform www.treffpunkt-arbeit.ch und die Domain www.job-room.ch. Mit dem Matching-Programm werden die Stellensuchenden künftig schneller und präziser bedient.

Dafür sorgen detailliertere Suchkriterien zu den Anforderungen an die Stellensuchenden. Arbeitgebende und Stellensuchende können somit von einer verbesserten Vermittlungsqualität profitieren. Das Seco startet im April 2018 mit einer Informationskampagne, um die Plattform arbeit.swiss bei den Arbeitgebenden bekannt zu machen.



Gegenseitiges Vertrauen als Basis zur Stellenbesetzung

Mit der Eröffnung des Bürgenstock Resorts wurden insgesamt 500 Angestellte rekrutiert – eine einmalige Chance für die Stellensuchenden aus den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV. Das RAV OW / NW koordinierte für die RAVs der Zentralschweiz die Zusammenarbeit mit den Personalverantwortlichen des Resorts. An zwei Job-Datings fanden um die 40 Stellensuchende eine neue Stelle. Astrid Kaiser, HR-Managerin beim Bürgenstock Resort spricht im Interview über ihre Erfahrungen bei der Zusammenarbeit mit dem RAV OW / NW.

Inwiefern stellten die Stellensuchenden vom RAV für Sie ein Potenzial dar?

Astrid Kaiser: Ich hatte schon bei einem früheren Arbeitgeber als stellvertretende HR-Verantwortliche mit dem



dort zuständigen RAV zusammengearbeitet und machte gute Erfahrungen. Als ich mit meiner Arbeit im Bürgenstock Resort begann, traf ich mich deshalb bald mit den Verantwortlichen des RAV OW/NW und des Arbeitsamts Nidwalden, um die Möglichkeiten der Zusammenarbeit zu eruieren. Wir stiessen auf offene Ohren. Alle Beteiligten wollten

daraus eine Win-Win-Situation schaffen. Es folgte die Koordination mit weiteren Regionalen Arbeitsvermittlungszentren der Zentralschweiz um den Kreis grösser zu ziehen.

Sie entschieden sich, zu Job-Datings einzuladen.

Mit der Form des Job-Datings hatten wir einerseits die Möglichkeit, viele Bewerber in kurzer Zeit über unser Unternehmen zu informieren und mit ihnen erste kurze Gespräche zu führen. Andererseits konnte sich eine grosse Zahl Stellensuchender aus den Zentralschweizer RAVs über unterschiedliche offene Stellen informieren. Wer unter Umständen bei einer schriftlichen Bewerbung nicht die Chance zu einem Vorstellungsgespräch hätte, konnte sich nach einem Kurzgespräch für das weitere Auswahlverfahren qualifizieren. Wir rekrutierten schliesslich aus den Job-Datings rund 40 Personen, was für uns einen Erfolg darstellt. Viele davon machen im Resort einen sehr guten Job und sind glücklich, hier zu arbeiten.

Wie muss man sich die Job-Datings vorstellen?

Im März nahmen in zwei Tagen 400 Personen am Job-Dating teil. Sie wurden begleitet von RAV-Beratern, die uns – schon vorgängig und dann beim Dating – in der Organisation unterstützten. Im Plenum gaben wir den Bewerbern zuerst einen Überblick über das Resort, respektive die Baustelle. Damit konnten sie sich ein Bild des Arbeitsplatzes machen sowie Informationen über das Unternehmen erfahren. Anschliessend fanden die Einzelgespräche statt, die je 10 bis 15 Minuten dauerten. Anhand dieser Gespräche und den mitgebrachten Dossiers wurde über das weitere Vorgehen entschieden. Sowohl für die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren der Zentralschweiz wie für uns als Unternehmen war das Job-Dating zu diesem Zeitpunkt ein geeignetes Instrument für die Stellenbesetzung. Und die Bewerber hatten die Chance, sich persönlich zu präsentieren und einen Einblick ins Resort zu erhalten.



Dank Job-Dating mit dem RAV eine Stelle gefunden: Klaudia Radat arbeitet am Front Office des Bürgenstock Resorts.

Worin bestanden die Herausforderungen?

Sicherlich die Anzahl Berufe und auch die Anzahl der offenen Stellen. Gleichzeitig waren wir selber erst im Aufbau unserer Strukturen. Wir waren zu viert, um die 400 Bewerberdossiers nach den Datings im März zu bearbeiten. Die Rekrutierung musste stattfinden, als sich das Resort noch im Bau befand. Das heisst, es konnten zu diesem Zeitpunkt keine Schnuppertage durchgeführt werden. Positiv haben sich da die Kenntnisse der RAV-Berater erwiesen. Sie kannten die Bewerber und konnten beratend zur Seite stehen.

Worauf haben sie bei den folgenden Datings geachtet?

Wir mussten feststellen, dass viele Stellensuchende nur kamen, um eine weitere Bewerbung vorzuweisen. Um für alle den Aufwand zu reduzieren, achteten die RAV-Berater für das folgende Job-Dating im Juni darauf, dass sich nur Stellensuchende bewarben, die sich tatsächlich vorstellen konnten, im Bürgenstock Resort zu arbeiten. So begrüsst wir beim zweiten Job-Dating im Juni zwar weniger Bewerber, dafür war die Erfolgsquote höher.

Sehen Sie die Zusammenarbeit mit dem RAV als Erfolg?

Auf jeden Fall. Einerseits weil wir einen schönen Teil unserer Stellen besetzen konnten. Andererseits weil viele Stellensuchende nun eine neue Arbeit gefunden haben. Eine zielführende Zusammenarbeit setzt immer voraus, dass alle Beteiligte positive Effekte daraus ziehen. Dies kann nur mit einer offenen Gesprächskultur gelingen. Wir als Arbeitgeber müssen den RAV-Beratenden vertrauen können um effizient die passenden Bewerber zu finden. Auf der anderen Seite ist es wichtig, dass Stellensuchende und RAV-Berater nach den Gesprächen und der Prüfung der Dossiers eine ehrliche und hilfreiche Rückmeldung von uns bekommen. Ich denke, so kommen beide Seiten weiter.

Wie geht es weiter?

Auf der Basis des geschaffenen Vertrauens sind wir weiterhin in engem Kontakt mit den RAVs der Zentralschweiz. Wir kommunizieren die offenen Stellen auf deren Plattformen. Die RAVs melden sich bei uns, wenn sie passende Bewerberinnen oder Bewerber haben. Weitere Stellensuchende vom RAV bewerben sich direkt bei uns – ohne unser Wissen, dass sie beim RAV angemeldet sind. Wir wollen als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion wahrnehmen. Ich bin überzeugt, dass Menschen sich in einer Tätigkeit entwickeln können und dass sie eine Chance verdienen.

Einarbeitungszuschüsse ermöglichen Wiederbeschäftigung David Vals (61, Name geändert) wird Ende Juli arbeitslos und der RAV-Berater stellt sein Bewerbungsprofil auf die Plattform Job-room.ch. Im Spätsommer wird das RAV von einem Arbeitgeber kontaktiert. Er will David Vals gerne einstellen, da er ihn von früher kennt und um seine Fähigkeiten weiss. Der Arbeitgeber will ihm eine Chance geben. Das RAV kann die Stelle vermitteln, weil die Arbeitslosenversicherung mit Einarbeitungszuschüssen den Einstieg ermöglicht. David Vals wird per 1. Oktober 2017, trotz fortgeschrittenem Alter und nach nur zwei Monaten Arbeitslosigkeit, wieder fest angestellt.

Berufliche Integration ermöglichen

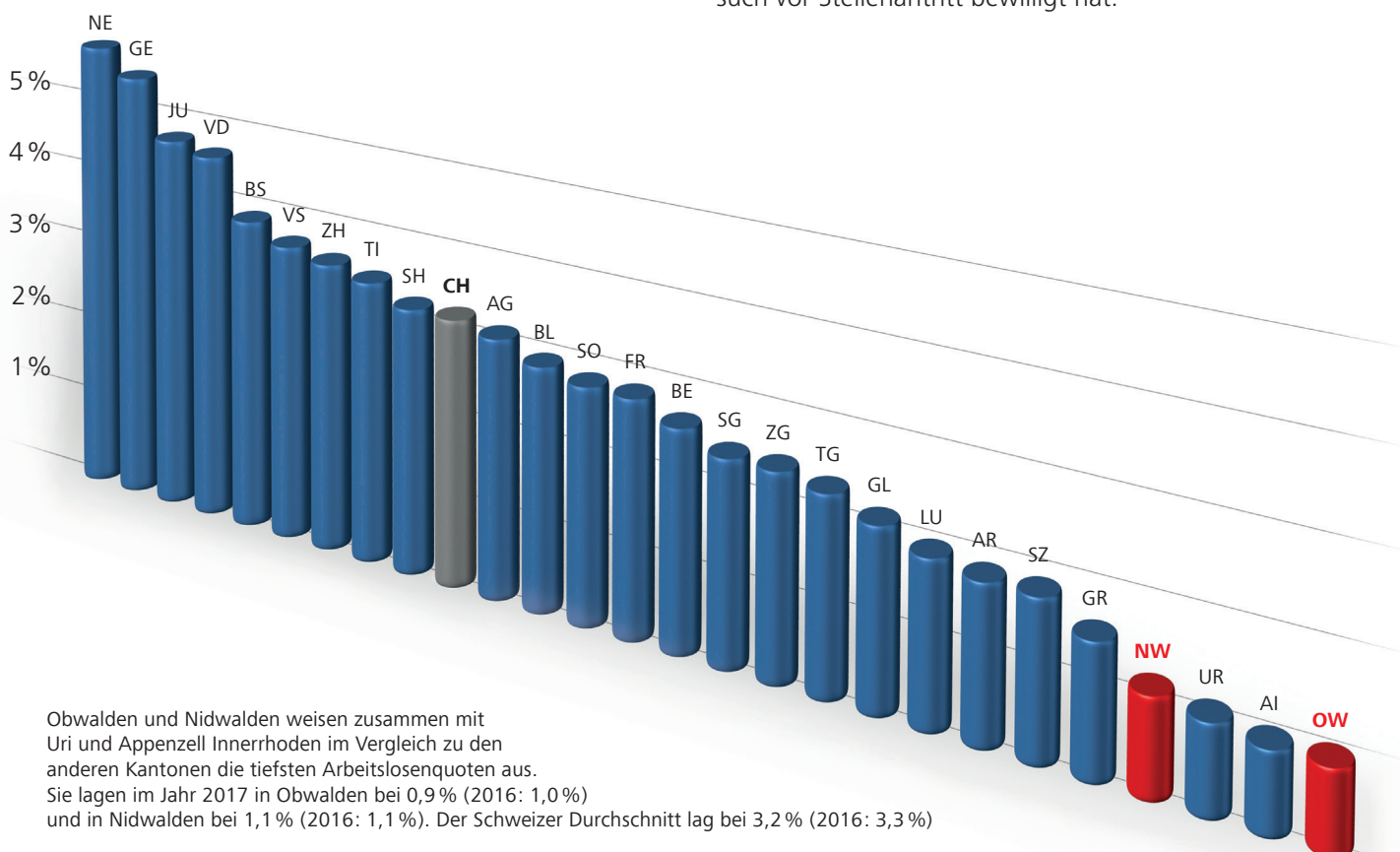
Arbeitslosigkeit auf tiefem Stand

Erneut lagen die Arbeitslosenquoten in Obwalden und Nidwalden im Vergleich zum schweizerischen Durchschnitt im Berichtsjahr auf ausserordentlich tiefem Stand. Mit 0,9% in Obwalden und 1,1% in Nidwalden sind die beiden Kantone zusammen mit Uri und Appenzell Innerrhodan am wenigsten von Arbeitslosigkeit betroffen. Die schweizerische Arbeitslosenquote 2017 lag mit 3,2 Prozent um 0,1 Prozentpunkte tiefer als im Vorjahr. Der Wirtschaftsaufschwung kam somit in nationaler Sicht langsam auf dem Arbeitsmarkt an. Bei den sehr tiefen Zahlen in Obwalden und Nidwalden wirkte sich die gute Wirtschaftslage jedoch nur bedingt aus.

Besonderer Effort bei Mehrfachproblematik

Trotz sehr tiefen Arbeitslosenquoten bleibt die Suche nach Arbeit für Arbeitslose mit Mehrfachproblematiken schwierig. Bei Mehrfachproblematiken steht die Arbeitslosigkeit in engem Zusammenhang mit gesundheitlichen Einschränkungen, Suchtproblemen oder sozialen und finanziellen Schwierigkeiten. Das RAV definiert deshalb mit den betroffenen Stellensuchenden und in Zusammenarbeit mit beteiligten Institutionen geeignete Massnahmen. Ist ein künftiger Arbeitgeber bereit, die Stellensuchenden zu orts- und branchenüblichen Bedingungen anzustellen, erhält er von der Arbeitslosenversicherung während einigen Monaten einen Teil des vereinbarten Monatslohnes in Form von Einarbeitungszuschüssen rückvergütet, sofern das RAV das entsprechende Gesuch vor Stellenantritt bewilligt hat.

Arbeitslosenquoten im Vergleich



Auszahlungen der öffentlichen Arbeitslosenkasse

Wirtschaftliche Situation entschärft

In der Gesamtbetrachtung über die beiden Kantone sind die Auszahlungen der ALK OW/NW gegenüber dem Vorjahr um 11 % gesunken, nachdem sie 2016 um 20 % angestiegen waren. Die ausgezahlten Arbeitslosenentschädigungen sind stark geprägt durch die betroffenen Lohnniveaus: Ist eine grössere Zahl Kaderangestellte von Arbeitslosigkeit betroffen, wirkt sich dies massgeblich auf die ausgezahlten Arbeitslosenentschädigungen aus. Die wirtschaftliche Entwicklung auf nationaler wie auf kantonaler Ebene beeinflussen in den Bereichen Kurzarbeitsentschädigung und Schlechtwetterentschädigung die Auszahlungen. Insbesondere die Kurzarbeit ist markant tiefer.

Tiefere Auszahlungen

Auf ähnlichem Niveau wie im vergangenen Jahr bewegen sich die Schlechtwetterentschädigungen. Die Kosten für die arbeitsmarktlichen Massnahmen bewegen sich insgesamt auf einem ähnlichen Stand wie im Vorjahr, wobei in Nidwalden ein Anstieg und in Obwalden ein Rückgang der Kosten zu verzeichnen ist. Die Insolvenzenschädigungen haben sich – nach einem grossen Anstieg im Vorjahr – wieder auf einem durchschnittlichen Wert eingependelt. Die Insolvenzenschädigung ist eine Erwerbsausfallversicherung für den Fall, dass der Arbeitgeber zahlungsunfähig wird. Sie schützt während maximal vier Monaten die offenen Lohnforderungen der Arbeitnehmenden, um existenzbedrohende Situationen zu verhindern.

Erfolgte Auszahlungen in Obwalden / Nidwalden	2017 in CHF	2016 in CHF	in %
Kanton Obwalden			
Arbeitslosenentschädigung	6'464'387,05	7'346'138,85	-14
Kurzarbeit / Schlechtwetterentschädigung	149'057,85	517'227,70	-247
Arbeitsmarktliche Massnahmen	289'242,75	317'036,90	-10
Insolvenzenschädigung	122'827,90	143'460,95	-17
Total Auszahlungen Kanton Obwalden	7'025'515,55	8'323'864,40	-18
Kanton Nidwalden			
Arbeitslosenentschädigung	10'743'736,40	10'811'776,20	-1
Kurzarbeit / Schlechtwetterentschädigung	731'879,10	1'071'359,15	-46
Arbeitsmarktliche Massnahmen	515'530,25	469'712,35	9
Insolvenzenschädigung	184'241,85	720'489,95	-291
Total Auszahlungen Kanton Nidwalden	12'175'387,60	13'073'337,65	-7
Gesamttotal beider Kantone	19'200'903,15	21'397'202,05	-11

Team des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums Obwalden Nidwalden

Leitung: Tomas Jodar

Personalberatende: Heidi Kunz (stv. Leiterin) | Daniel Baumann | Paul Hemminger | Simone Kurmann | Franziska Mändli | Thomas Murer | René Reinert | Clemens Spielmann | Gabriela Studerus | Nicole Suter

Administration: Andreas Aeppli | Gabriele Furrer | Evelyne Lanz | Claudia Rothenberger | Praktikant: Pascal Janutin

Die Kennzahlen des RAV OW/NW

Beratungsqualität steigern

Die Verwaltungskosten des RAV OW/NW sind im Berichtsjahr stabil geblieben, resp. sie haben sich minimal um 1 % erhöht. Drei Mitarbeitende befinden sich in einer Weiterbildung, welche vom RAV mitfinanziert wird. Zudem nahmen alle RAV-Personalberaterinnen und -berater bei einem internen Workshop zum Thema Gesprächsführung in Beratungsgesprächen teil. Die Umstellung auf Windows 10 und Office 16 mit dem Einkauf der neuen Jahres-Lizenzen wirkten sich auf die EDV-Betriebskosten aus. Das Seco wird bis 2021 drei Digitalisierungs-Projekte umsetzen. Der Kontakt zu RAV und ALK soll mit E-Government für Stellensuchende, Arbeitgeber und für den Behördenverkehr direkter und rund um die Uhr möglich werden.

Personelle Herausforderungen

Wegen unfall- und krankheitsbedingten Ausfällen sind die Personalkosten leicht höher ausgefallen. Da unter den Eckdaten bei der Anzahl Vollzeitstellen sowohl die ausgefallenen Mitarbeitenden wie auch deren Stellvertretungen aufgeführt sind, ergibt sich übers Jahr ein höherer Stellenetat. Hingegen ist diese Doppelbesetzung bei der Anzahl Stellensuchende pro Personalberater nicht eingerechnet und zeigt mit dem Wert von 99.66 die tatsächliche Arbeitsbelastung der RAV-Berater. Ein besonderes Engagement aller RAV-Mitarbeitenden erforderte die Zusammenarbeit bei den Job-Datings im Bürgerstock Resort. Von den Job-Datings konnten zahlreiche Stellensuchende profitieren.

Kostenaufschlüsselung

	2017 in CHF	2016 in CHF	in %
Verwaltungskosten			
Personalkosten	1'729'362,55	1'714'992,76	
Raumkosten	225'290,70	226'592,60	
Mobiliarkosten	9'770,25	12'133,80	
Büromaterialkosten	25'366,95	28'904,05	
Gebühren und Versicherungen	20'847,80	22'535,75	
Reisekosten	3'656,50	3'668,45	
EDV-Betriebskosten	53'533,70	32'833,22	
Aus- und Weiterbildung	37'031,95	17'156,30	
Diverse Kosten	26'128,05	43'613,85	
Verwaltungskosten / Vollzugskosten	2'130'988,45	2'102'430,78	1

Eckdaten

	2017	2016	in %
Anzahl Vollzeitstellen	14,94	14,03	6
Stellensuchende effektiv Rechnungsjahr	824	888	-7
Anzahl Stellensuchende pro Personalberater	99,66	98	2
Anzahl Arbeitsplätze	20,8	20,8	0

Team der Arbeitslosenkasse Ob- und Nidwalden

Leitung: Lukas Walpen

Barbara König (stv. Leiterin) | Luzia Achermann | Andrea Brücker | Bernd Czech |
 Gabriela Derungs | Ruth Kuster

Praktikanten: Tobias Kirschenhofer (bis 31.07.2017) | Anaïs Felderer (ab 01.08.2017)

Die Kennzahlen der ALK OW/NW

Kundenorientierter Vollzug

Die Verwaltungskosten für die öffentliche Arbeitslosenkasse haben sich im Vergleich zum Vorjahr unwesentlich verändert. Für den effizienten und kundenorientierten Vollzug der gesetzlichen Vorgaben ist die Weiterbildung der Mitarbeitenden von grosser Bedeutung. Im Zusammenhang mit Weiterbildungen zu relevanten Themen ergeben sich deshalb im Vergleich zu 2016 leicht höhere Reisekosten. Seit Januar 2017 hat die Arbeitslosenkasse Obwalden Nidwalden eine eigene Website. Arbeitgebenden und Stellensuchenden stehen nun leicht zugänglich und übersichtlich die notwendigen Informationen und Formulare zur Verfügung. Die Erstellung der Website wirkt sich auf die EDV-Kosten aus.

Digitale Kommunikationskanäle

Im Rahmen der E-Government-Strategie Schweiz ist die Arbeitslosenkasse Obwalden Nidwalden eng mit den Hauptapplikationen des Seco verbunden. Dies ist ein wichtiger Schritt hin zu einer digitalen und nutzerorientierten Verwaltung. Um die administrativen Abläufe insbesondere zwischen ALV-Bezügern, beziehungsweise Stellensuchenden, den RAVs und den Arbeitslosenkassen künftig weitgehend digital und papierlos abzuwickeln, werden vom Seco schrittweise neue Online-Services eingeführt, von denen auch die ALK OW/NW sowie das RAV OW/NW profitieren.

Kostenaufschlüsselung

	2017 in CHF	2016 in CHF	in %
Verwaltungskosten			
Personalkosten	698'903,05	689'314,40	
Raumkosten	60'258,85	59'083,05	
Mobiliarkosten	2'353,49	2'479,55	
Büromaterialkosten	7'487,15	8'660,75	
Gebühren und Versicherungen	22'348,48	21'983,78	
Reisekosten	3'407,20	3'176,10	
EDV-Betriebskosten	14'657,00	9'984,40	
Aus- und Weiterbildung	2'170,00	320,00	
Diverse Kosten	2'137,00	2'142,00	
Verwaltungskosten / Vollzugskosten	813'722,22	797'144,03	2

Kennzahlen ALK OW/NW

	2017	2016	in %
Anzahl Vollzeitstellen	6,56	6,58	-0,3
Anzahl Arbeitsplätze	12,00	12,00	0



Regionales Arbeitsvermittlungszentrum Obwalden Nidwalden
Bahnhofstrasse 2 | 6052 Hergiswil | Tel. 041 632 56 26
www.rav-ownw.ch | www.arbeit.swiss | info@ravownw.ch



Arbeitslosenkasse Obwalden Nidwalden

Arbeitslosenkasse Obwalden Nidwalden
Bahnhofstrasse 2 | 6052 Hergiswil | Tel. 041 632 33 44
www.alk-ownw.ch | info@alkownw.ch

Situationsplan Hergiswil



Impressum

Herausgeber & Projektleitung
Konzept/Text
Grafik
Druck & Ausrüstung
Auflage

Tomas Jodar, Leiter RAV OW/NW | Lukas Walpen, Leiter ALK OW/NW
KommunikationsWerkstatt GmbH, Sarnen
Werbung Kiser GmbH, Sachseln
Printforce GmbH, Stans
400 Exemplare