



Anfrage Setz Isenegger Melanie und Mit. über die Veränderung der Arbeits- und Dienstleistungskultur im Verwaltungsgebäude Seetalplatz

eröffnet am 21. Juni 2021

Der Neubau des Verwaltungsgebäudes am Seetalplatz ist ein nötiger und wichtiger Schritt für die Ansprüche an moderne und flexible Arbeitsplätze und als zentrales Dienstleistungszentrum für Luzernerinnen und Luzerner. Rund 1500 Mitarbeitende, die aktuell an verschiedensten Standorten tätig sind, werden, vorbehaltlich der Zustimmung durch die Stimmbürger:innen, ihren Arbeitsplatz neu am Seetalplatz haben. Bereits sind Konzepte der Zusammenarbeit erstellt, und mit Einbezug der Ideen von «Work Smart» werden auch mobile und flexible Arbeitsformen gefördert. Wie aus der Antwort auf Anfrage A 505 von Josef Wyss hervorgeht, hat der Regierungsrat im Herbst 2020 die Work-Smart-Charta unterzeichnet. Damit will er die Förderung einer neuen Arbeitskultur bestärken. Mit «Work Smart» verändert sich die Kultur der Arbeit, der Zusammenarbeit und der Führung. Dank technologischem Fortschritt ergeben sich zunehmend Möglichkeiten, nicht nur vor Ort am Arbeitsplatz, sondern auch zu Hause, unterwegs oder an anderen Orten zu arbeiten. Auf der Website des Kantons Luzern ist demnach auch zu lesen: «Die zukünftige Arbeitswelt fordert und befördert mobiles, flexibles Arbeiten. Im Vordergrund stehen dabei die optimale Nutzung des Ortes, der Zeit und der Mittel durch die jeweilige Organisation und durch die einzelne Person. Diese Veränderung basiert auf drei Säulen: Standort, Work Smart und Digitalisierung».

Der Umzug bedeutet für die kantonalen Mitarbeitenden also nicht nur räumliche Veränderungen, sondern auch eine neue Arbeitskultur, neue Arbeitskolleginnen und -kollegen, neue Arbeitswege, neue Arbeitsmittel, neue Kontaktmöglichkeiten usw. Und der Kanton Luzern erhält die Chance, Verwaltungsdienstleistungen und Bevölkerungsnähe zu hinterfragen und auf neue, zeitgemässe, allenfalls digitale Wege umzusetzen. Ein solches Grossprojekt birgt bekanntlich aber auch das Risiko von Unsicherheiten und Ängsten bei den betroffenen Personen.

Es ist entscheidend, dass dieses Projekt nicht nur als Bauprojekt, auch nicht bloss als Projekt neuer Arbeitsplatz- und Zusammenarbeitsformen und schon gar nicht als finanzielles Einsparungsprojekt betrachtet wird. Die Berechtigung für ein solches grosses und komplexes Projekt sind insbesondere verbesserte Dienstleistungen für die Einwohnerinnen und Einwohner des Kantons Luzern. Nicht bezogen auf die physische Dienstleistungsmöglichkeit vor Ort, sondern durch eine neue, verbesserte, innovative und einwohnerinnen- und einwohnerbezogene Art einer kantonalen Verwaltung. Die neu an einem Ort zusammengezogenen Dienststellen müssen ihre, durch ihre bisher unabhängigen Standorte erklärbaren, nach innen gerichteten Denkweisen, Prozesse und Dienstleistungen öffnen und übergreifend denken. Der gemeinsame Verwaltungsstandort eröffnet hier grosse Chancen.

Aus diesen Gründen möchten wir vom Regierungsrat erfahren:

1. Wie wurden und werden die einzelnen Mitarbeitenden (Basis bis höheres Kader) im Zusammenhang mit dem Projekt «Neues Verwaltungsgebäude Seetalplatz» in die Planung einbezogen in Bezug auf den Umzug, die neuen Abläufe, Dienstleistungen, Zusammenarbeit usw.?

2. Wie, wann und durch wen erfolgen die Informationen an die Mitarbeitenden auf die einzelnen Prozessschritte und Ziele hin?
3. Wie und wo können sich die Mitarbeitenden bei Unsicherheiten und Fragen in Bezug auf das Gesamtprojekt «Neues Verwaltungsgebäude Seetalplatz» von sich aus hinwenden?
4. Sind Messung der Auswirkungen des Projekts (z. B. mit Umfragen bei Mitarbeitenden/Vorgesetzten) vor, während und nach dem Einzug in das neue Verwaltungsgebäude beabsichtigt, um allfällige Probleme, Ängste und Lücken frühzeitig feststellen und entsprechende Massnahmen ebenfalls frühzeitig einleiten zu können? Falls ja, in welcher Form und wie regelmässig?
5. Welche Priorität räumt die Regierung nebst den mehr infrastrukturbezogenen Zielen einer Veränderung und Reform der Prozesse und Dienstleistungen ein?
6. Welche Ziele und Vorgaben wurden diesbezüglich im Projekt festgelegt?
7. Nebst den Baukosten, den Infrastrukturkosten und den Umzugskosten, wie viele Mittel stellt der Kanton zur Verfügung (für externe Organisationsentwicklungsmandate, Schulungen zu diesem Thema oder interne Stellenressourcen o. Ä.), damit verwaltungsinterne Prozesse sowie Dienstleistungen innovativ und zukunftsgerichtet anders gedacht werden?
8. Wie können die anspruchsvollen Schritte und Aufgaben im Veränderungsprozess neben dem «Alltagsgeschäft» bewältigt werden? Wie viel (zeitliche) Ressourcen erhalten die Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Hierarchiestufen zur Verfügung gestellt, um einerseits die bestehenden Prozesse und Teamkulturen optimal auf die neuen Gegebenheiten am Seetalplatz anzupassen beziehungsweise vorzubereiten und andererseits die (unterstellten) Mitarbeitenden aktiv dabei zu begleiten?

Meyer Jörg

Howald Simon

Misticoni Fabrizio

Wermelinger Sabine

Meyer-Jenni Helene

Fässler Peter

Candan Hasan

Engler Pia

Ledergerber Michael

Muff Sara

Meier Anja