



Regierungsrat

Luzern,

ANTWORT AUF ANFRAGE

A 135

Nummer: A 135
Protokoll-Nr.:
Eröffnet: 22.10.2019 / Finanzdepartement

Anfrage Bucher Markus und Mit. über die Ausgestaltung des Legislaturzieles "Arbeitgeberattraktivität erhöhen" im nichtmonetären Bereich

Zu Frage 1: Welche Aussagen lassen sich in Bezug auf die Entwicklung der Attraktivität des Kantons Luzern als Arbeitgeber in den letzten Jahren machen? Wie steht der Kanton Luzern im Vergleich zu anderen Kantonen und zur Privatwirtschaft heute da?

Der Kanton Luzern ist bezüglich Arbeitgeberattraktivität im Vergleich zu anderen Kantonen und zur Privatwirtschaft gut aufgestellt. Der Kanton Luzern hat den finanziellen Spielraum genutzt, um die Wochenarbeitszeit sowie die Unterrichtsverpflichtung auf den 1. Juli 2020 respektive 1. August 2020 zu senken. Damit werden die befristeten Sparmassnahmen zulasten des kantonalen Personals rückgängig gemacht. Zudem konnten wir in den Budgets erstmals wieder die notwendige Lohnentwicklung einstellen. Mit diesen ersten Schritten konnten wir die Qualität des Kantons Luzern als attraktiver Arbeitgeber stärken. Es ist uns ein Anliegen, in der laufenden Legislaturperiode die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber weiter zu stärken und die Vorzüge der Verwaltung besser hervorzuheben.

Zu Frage 2: Was ist aus Sicht des Kantons im heutigen Arbeitsmarkt besonders wichtig, um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein? Welche Punkte sind aus Sicht des Kantons heute erfüllt, und wo besteht Verbesserungspotenzial?

Ein attraktiver Arbeitgeber ist ein verlässlicher Arbeitgeber. Zudem ist die Wertschätzung ein eminenter Faktor für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Sie sollen ihre Meinung kundtun dürfen und diese soll vom Arbeitgeber ernst genommen werden. Weiter betonen Mitarbeitende, dass ihnen eine sinnstiftende Tätigkeit wichtig ist. Ferner steigert sich die Attraktivität des Arbeitgebers, indem er familienfreundliche Arbeitsbedingungen schafft, die flexible Arbeitszeitmodelle zulassen. Umfassende Personalbefragungen bei den Verwaltungseinheiten legen die Basis für die zukünftige Leistungserstellung. Die überwiegende Mehrheit der Angestellten führt ihre Arbeit mit einer hohen Leistungsmotivation und grossem Einsatz aus. Dieses Engagement verdient unsere hohe Wertschätzung. Optimierungspotenzial wird im Bereich der Weiterbildungen geortet. Weiterhin nicht marktfähig sind auch die Löhne des Führungs- und Fachkaders in der Verwaltung. Zudem verlief die Lohnentwicklung insbesondere der jüngeren Lehrpersonen in den letzten Jahren unterdurchschnittlich. Das Lohnniveau ist aktuell Gegenstand von Diskussionen. Geplant ist, das Lohnsystem punktuell durch gezielte Massnahmen anzupassen. Zudem streben wir einzelne Verbesserungen bei den An-

stellungsbedingungen an. Der technologische Wandel transformiert und prägt die Arbeitswelt. Flexibles Arbeiten (Work Smart) soll weiterhin gefördert und im Führungsalltag hinsichtlich dem Bezug des geplanten neuen Zentralen Verwaltungsgebäudes am Seetalplatz in Emmen vermehrt verankert werden. Zudem haben wir uns entschieden, die Work Smart Initiative zu unterstützen und die Work Smart Charta zu unterzeichnen.

Zu Frage 3: Wie wird der Fachkräfte- und Führungsmangel beim Kanton Luzern konkret wahrgenommen? Handelt es sich um ein generelles Problem oder sind spezielle Berufe oder Funktionen besonders betroffen? Wenn ja, welche?

Die Zahl der Pensionierungen in der kantonalen Verwaltung und bei den Lehrpersonen steigt, womit sich der Bedarf an neu zu gewinnenden Fach- und Führungskräften erhöht. Die Rekrutierung ist generell schwieriger geworden und wird zu einer der zentralen Herausforderungen für viele Arbeitgeber. Damit wir die richtigen Personen gewinnen können, sind wir bei vereinzelter Funktionen vermehrt gezwungen, die offenen Stellen mehrmals auszuschreiben.

Folgende Funktionen sind davon speziell betroffen:

- Projektleiterinnen/Projektleiter in diversen Bereichen
- IT-Spezialistinnen/-Spezialisten
- Lehrpersonen in den MINT-Fächern
- Ingenieurinnen/Ingenieure

Zu Frage 4: Welchen Handlungsbedarf sieht der Kanton Luzern in den nächsten Jahren und in welchen Bereichen? Welche Projekte und Ideen im nichtmonetären Bereich sind insbesondere in den folgenden Themenkreisen geplant:

- Grundausbildung (Lehrstellen),
- Rekrutierung von jungen Talenten,
- interne Weiterbildung und allenfalls Umschulung von bestehendem Personal,
- Entlastung von Fachkräften von nicht spezifischen Arbeiten,
- Angebote für Wiedereinsteiger,
- Anstellung von Ü-50-Personen,
- flexibles Pensionierungsalter,
- Weiteres.

Die berufliche Grundbildung hat beim Kanton Luzern einen sehr hohen Stellenwert. Unsere Verwaltung ist einer der grössten Ausbildungsbetriebe der Zentralschweiz und bildet Lernende in 23 verschiedenen Berufen aus. Wir sind laufend daran, die Ausbildung den Veränderungen der Arbeitswelt anzupassen. Beispielsweise ist der Kanton Luzern im Bereich der ICT-Berufe der grösste Ausbildungsbetrieb des Kantons Luzern, dies sowohl betreffend Anzahl als auch Vielfalt der ICT-Lehrberufe.

Die Zufriedenheit unserer Lernenden wird jährlich ausgewertet. Es werden folgende Gründe für die hohe Zufriedenheit genannt: Die Vielseitigkeit der Ausbildung – sowohl inhaltlich als auch organisatorisch –, das hohe Engagement der Berufsbildner/innen, die Verlässlichkeit und Seriosität des Kantons als Ausbildungsbetrieb, die guten Anstellungsbedingungen, die Möglichkeit, Einblicke hinter die Kulissen des Staates zu erhalten und sich mit aktuellen, sinnvollen Arbeitsinhalten zu beschäftigen.

In den nächsten Jahren werden wir die Qualität der Ausbildung weiterentwickeln, indem wir die Vernetzung der Lernenden verstärkt fördern, die Zusammenarbeit auch mit Unternehmen

der Privatwirtschaft für Ausbildungsverbände intensivieren, den Lernenden möglichst viel Eigenverantwortung für ihre Ausbildung übertragen und die Ressourcen der Berufsbildner/innen für die Ausbildung sichern.

Eine Vielzahl unserer Lernenden entscheidet sich nach dem erfolgreichen Lehrabschluss, in der Verwaltung weiterzuarbeiten. Dadurch können die jungen Mitarbeitenden an Berufserfahrung gewinnen und der Kanton von ihrem erworbenen Wissen weiter profitieren. Zudem bietet unsere systematische Nachfolgeplanung Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Potenzial, sich gezielt weiterzuentwickeln und bietet ihnen attraktive Laufbahnmöglichkeiten innerhalb unserer Verwaltung. Dies stärkt die Bindung von Mitarbeitenden an den Kanton Luzern, um dadurch offene Stellen vermehrt mit eigenen Mitarbeiter/innen zu besetzen.

Die Arbeitsmarktfähigkeit unserer Mitarbeitenden und deren zukunftsorientierte Weiterentwicklung ist uns sehr wichtig, insbesondere in der Zeit des digitalen Wandels, der die Arbeitswelt prägt und verändert. Im Rahmen des jährlichen Beurteilungs- und Fördergesprächs werden Entwicklungsmöglichkeiten reflektiert und – wo sinnvoll und von gegenseitigem Nutzen – gezielt gefördert. Das interne Weiterbildungsprogramm ist sehr vielseitig. Entsprechend der sich verändernden Anforderungen der Arbeitswelt stehen auch immer wieder neue Angebote für die Mitarbeitenden zur Verfügung. Ab Sommer 2020 wird die «neue Arbeitswelt» beziehungsweise «Work Smart» in unserer Verwaltung zu einem Schwerpunktthema. Den Dienststellen werden entsprechende Angebote zur Verfügung stehen, welche die Auseinandersetzung mit den Herausforderungen der «neuen Arbeitswelt» unterstützen.

Aufgrund der gezielten Förderung von flexiblen Arbeitszeitmodellen wie zum Beispiel Teilzeitarbeit (Teilzeitquote per 31.12.2019 liegt bei 53,5 Prozent) ist eine Weiterbeschäftigung beim Kanton Luzern für Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub, für Männer, welche mehr Zeit für die Familie haben möchten oder für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sehr attraktiv.

Beim Kanton Luzern zählt die Qualifikation, nicht das Alter. So sehen wir auch in den älteren Mitarbeitenden grosses Potenzial, weil sie viel Wissen und Erfahrung mitbringen und in der Regel über ein breites Netzwerk verfügen.

Ruhestandsvorbereitung und proaktive Gesundheitsförderung gehören zur sozialen Verantwortung des Kantons Luzern. Im Zusammenhang mit der Revision des LUPK-Reglements per 1. Januar 2019 wurden verschiedene Wahlmöglichkeiten für eine individuelle und sichere Gestaltung der Pensionierung geschaffen, um den individualisierten Bedürfnissen der Mitarbeitenden entgegenzukommen. Der Übergang von der Berufstätigkeit in die Pensionierung kann vorzeitig, ab dem 60. Altersjahr und schrittweise bis zum Ende des 70. Altersjahrs erfolgen. Der «Zwang», bis zum Ende in einer Führungsfunktion oder einem 100-Prozent-Pensum durchzuhalten, kann durch sinnvolle und flexible Massnahmen ersetzt werden. Des Weiteren hat der Kanton Luzern neue Angebote wie Sabbatical und Seitenwechsel für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Arbeitsmarkt abgestimmt und eingeführt.

Zu Frage 5: Wie beurteilt der Kanton seine Chancen unter dem Aspekt der demographischen Entwicklung als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt in der Zukunft? Welche Schwerpunkte werden gesetzt, um in den nächsten Jahren genügend qualifiziertes Personal zu haben.

Der Kanton Luzern ist ein dynamischer, effizienter und moderner Arbeitgeber. In vielen Aufgabenbereichen ist die Arbeit fachlich sehr anspruchsvoll, verantwortungsreich - verlangt überfachliche Kooperationen - und ist entsprechend befriedigend. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den Anspruch, Arbeit von hoher Qualität für unsere Bürgerinnen und Bürger zu leisten. Das Image der Arbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit das des Arbeitgebers hat sich in den letzten Jahren in der Verwaltung klar verbessert.

Wir haben für die laufende Legislaturperiode verschiedene Massnahmen im Bereich der Arbeitgeberattraktivität und -zuverlässigkeit vorgesehen: Eine vermehrte zielgruppenspezifische Kommunikation unserer Arbeitgeberstärken, punktuelle Anpassungen am Lohngefüge sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten.

Zudem soll durch attraktive Laufbahnmöglichkeiten, Lancierung einer systematischen dienststellen-übergreifenden Nachfolgeplanung, attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten sowie durch eine gezielte Entwicklung der Führungskräfte (Leadership-Programm) die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Kanton gestärkt und die Sicherung von Wissen gewährleistet werden. Ebenfalls soll die Personalsuche für das Fach- und Führungskader vermehrt durch innovative Rekrutierungsinstrumente unterstützt werden.