



Regierungsrat

Luzern, 30. März 2021

STELLUNGNAHME ZU POSTULAT

P 302

Nummer: P 302
Eröffnet: 22.06.2020 / Finanzdepartement
Antrag Regierungsrat: 30.03.2021/ Teilweise Erheblicherklärung
Protokoll-Nr.: 427

Postulat Bucher Markus und Mit. über die schnelle Umsetzung von Massnahmen im nichtmonetären Bereich zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität

Die Gewinnung von Fach- und Führungskräften wird tatsächlich zunehmend zu einer zentralen Herausforderung der kantonalen Verwaltung. Der Kanton Luzern ist künftig noch stärker als heute gefordert, in den sehr vielen und sehr unterschiedlichen Aufgabengebieten genügend qualifizierte und hochqualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, zu erhalten und durch Kompetenzentwicklung aus den eigenen Nachwuchskräften zu entwickeln.

Wie wir in der Antwort auf die Anfrage 135 von Bucher Markus und Mit. dargelegt haben, konnten wir in einer Reihe von Handlungsfeldern wesentliche Fortschritte erzielen und somit positiven Einfluss auf die Arbeitgeberattraktivität nehmen. Obwohl sich das vorliegende Postulat auf den nichtmonetären Bereich konzentriert, sollen nachfolgend auch Aspekte erwähnt werden, welche den monetären Aspekten zugerechnet werden können und entsprechende finanzielle Mittel voraussetzen. Denn um die Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, sind sowohl attraktive Anstellungsbedingungen wie zum Beispiel Lohn, Arbeitszeit, Zusatzleistungen als auch eine Unternehmenskultur entscheidend, welche die Mitarbeitenden anspricht und auf das Image als Arbeitgeber ausstrahlt.

Besonders wichtig ist es uns, als Arbeitgeber familienfreundliche Anstellungsbedingungen zu bieten. Dazu tragen insbesondere unsere flexiblen Arbeitszeiten, das breite Angebot an Teilzeitstellen, die Möglichkeit zum mobil-flexiblen Arbeiten (z. B. Home-Office) und die Gewährung von unbezahltem Urlaub bei.

Mütter haben Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub und können anschliessend bis zu sechs Monate unbesoldeten Urlaub beziehen, was den Wiedereinstieg und den Verbleib im Arbeitsleben erleichtert. Auch Väter haben nebst dem besoldeten Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen die Möglichkeit, im ersten Lebensjahr einen unbesoldeten Urlaub zu beziehen (maximal vier Wochen). Zudem wurde der bezahlte kurzfristige Urlaub zur Betreuung von kranken Familienmitgliedern oder des Lebenspartners beziehungsweise der Lebenspartnerin von einem auf höchstens drei Tage pro Ereignis erhöht. Total besteht ein Anspruch auf zehn Tage pro Jahr. Geplant ist zudem, dass per 1. Juli 2021 der besoldete Urlaub für Eltern eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes in Kraft treten soll. Dieser Betreuungsurlaub umfasst maximal 14 Wochen. Zum Gesamtpaket der Konditionen gehören schliesslich die zusätzlich zu den Familienzulagen ausgerichtete besondere Sozialzulage für Mitarbeitende mit Kindern und die Beiträge an die Kosten der Kinderbetreuung.

Der Kanton bietet seinen Mitarbeitenden ergänzend Zugang zu geldwerten Angeboten (Fringe Benefits) im Bereich Reisen, Mobilität, Elektronik, Telekommunikation und Gesundheit, welche dank Partnerschaften ohne finanziellen Aufwand erreicht werden konnten.

Stark weiterentwickelt haben wir das Personalmarketing, also die Ausrichtung der Personalpolitik auf die Bedürfnisse der bestehenden und zukünftigen Mitarbeitenden. Ziel ist es, heutige Mitarbeitende zu halten und neue Mitarbeitende zu gewinnen. Durch die umgesetzten Verbesserungen der Anstellungsbedingungen (zusätzliche Ferienwoche, Rückgängigmachung der Erhöhung der Arbeitszeit, Möglichkeit der flexiblen Pensionierung) erwarten wir eine noch stärkere Identifikation unserer Mitarbeitenden mit dem Arbeitgeber Kanton Luzern. Diese wirken als Multiplikatoren oder Markenbotschafterinnen und -botschafter und haben deshalb einen grossen Einfluss auf die Gewinnung neuer Mitarbeitender. Zudem setzen wir innovative Rekrutierungsinstrumente wie zum Beispiel LinkedIn und Indeed ein und nutzen dadurch verschiedene Kanäle zur Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern. Das Stellenportal unserer Webseite ist sehr gut besucht und bietet auch die Möglichkeit, die aktuellen Stellenausschreibungen per Mail zu abonnieren (Jobmail).

Mit attraktiven Laufbahnmöglichkeiten und einer systematischen Nachfolgeplanung, welche wir zusammen mit den Dienststellen umsetzen, stärken wir die Bindung der Mitarbeitenden und gewährleisten die Sicherung von Wissen. Zudem besteht die Möglichkeit der dienststellenübergreifenden Laufbahn, welche den Mitarbeitenden interessante Weiterentwicklungsmöglichkeiten bietet, und die – wo sinnvoll und passend – auch wahrgenommen wird.

Ebenfalls attraktiv für unsere Mitarbeitenden ist die Tatsache, dass der Altersrücktritt flexibilisiert ist, sowohl auf der Seite des Arbeitgebers wie auch auf der Seite der Luzerner Pensionskasse LUPK: Eine Altersrente der Pensionskasse kann bereits ab Erfüllung des 60. Altersjahres bezogen werden und im gegenseitigen Einvernehmen ist eine Weiterbeschäftigung bis zum 70. Altersjahr möglich. Weiter soll vermehrt das Alters-Fachkarrieren & Teilzeitkonzept (Bogenkarrieren) zur Anwendung kommen, indem die Laufbahn in der späten Erwerbsphase gezielt geplant und gestaltet wird.

Bei der Weiterbildung setzen wir seit jeher auf eine Kombination von eigenen Angeboten wie zum Beispiel der Mittags-Akademie, den Angeboten der Weiterbildung Zentralschweiz sowie eine intensive Zusammenarbeit mit externen Weiterbildungsanbietern. Mit dem Leadership-Programm für Talente und Topleistungsträgerinnen und -träger und den verschiedenen Kaderangeboten erreichen wir eine gezielte Entwicklung unserer Führungskräfte. Zudem wurde per 1. Juli 2020 die Möglichkeit, ein Sabbatical zu beziehen, neu ausgestaltet und konkretisiert sowie der Seitenwechsel im Weiterbildungsangebot aufgenommen.

Der Seitenwechsel ist ein einwöchiger Wechsel in ein anderes Arbeitsumfeld (z. B. in einer sozialen Institution). Während dieser Woche arbeitet der Teilnehmer/die Teilnehmerin aktiv in der Institution mit. Die Organisation und Durchführung des Seitenwechsels geschieht in Kooperation mit der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft (SGG). Der Seitenwechsel ist ein Angebot im Rahmen der Personal- und Führungsentwicklung. Die Auseinandersetzung mit dem Unbekannten ermöglicht einen Perspektivenwechsel und unterstützt die individuelle Weiterentwicklung wichtiger Führungs- und Sozialkompetenzen.

Die Berufsbildung entwickeln wir seit Jahren weiter, so dass im Sommer 2020 wiederum 66 Lernende aus 14 verschiedenen Berufen erfolgreich ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Dabei tragen wir auch dem demografischen Wandel Rechnung, der neue Strategien fordert, um ausreichend Lernende zu rekrutieren. Die spezialisierten Fachleute der Dienststelle Personal unterstützen die Dienststellen in diesem Bereich wirkungsvoll.

Stark weiterentwickelt haben wir in den letzten Jahren auch unsere Arbeitszeit- und Arbeitsmodelle. Ziel ist es, möglichst effizient und ressourcenschonend zu arbeiten und gleichzeitig für alle Mitarbeitenden motivierende Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Dank dem

technologischen Fortschritt haben sich Möglichkeiten ergeben, nicht nur vor Ort am Arbeitsplatz, sondern auch zu Hause, teilweise unterwegs oder an anderen Orten zu arbeiten und dabei die Arbeitszeiten im Rahmen der Erfordernisse und Arbeitszeitbestimmungen flexibel festzulegen. In den letzten Monaten haben wir aufgrund der Corona-Situation noch verstärkt auf mobil-flexibles Arbeiten, also orts- und zeitunabhängiges Arbeiten, gesetzt. Dazu haben wir die rechtlichen Grundlagen (Weisung, Mustervereinbarung) geschaffen und die Rahmenbedingungen (Datenschutz, Sozialversicherungen, Haftungsfragen etc.) geklärt. Ausserdem haben wir per 1. Januar 2019 für das oberste Führungskader die Vertrauensarbeitszeit eingeführt.

Der Kanton Luzern schafft zudem ab 2026 mit dem neuen Zentralen Verwaltungsgebäude (ZVSE) für rund 1'450 der 6'000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktive Arbeitsplätze, welche die Effizienz steigern und den Austausch zwischen den Mitarbeitenden fördern. Durch die gemeinsame Unterbringung verschiedener Zweige der Verwaltung an einem Standort werden neue, effizientere Arten der Zusammenarbeit sowie eine einfachere und schnellere Kommunikation ermöglicht. Helle, offene Räume, Open-Space-Arbeitsplätze, Begegnungszonen, Konferenzräume oder ruhige Rückzugsmöglichkeiten sorgen für ein motivierendes Arbeitsumfeld. Insgesamt wird das neue Verwaltungsgebäude den Anforderungen der heutigen und zukünftigen Arbeitswelt Rechnung tragen. Auch an den übrigen Standorten (Organisationen, welche nicht Teil des ZVSE sind wie z. B. Polizei, Strassenverkehrsamt etc.) soll die neue Arbeitskultur mittels mobil-flexiblem Arbeiten ebenfalls ermöglicht und gefördert werden. Dadurch kann die organisatorische Vernetzung und Zusammenarbeit aller Organisationen optimal gestaltet werden.

Ein weiterer Schritt in diese Richtung war die Unterzeichnung der Work Smart Charta am 13. Oktober 2020, welche bis heute von rund 250 Schweizer Unternehmen signiert wurde. Damit setzen wir ein Zeichen für die Förderung einer neuen Arbeitskultur. So erhalten die Mitarbeitenden zunehmend die Möglichkeit, ihre Arbeitstage individuell, flexibel und im Hinblick auf ihre Aufgaben und Bedürfnisse zu gestalten, was die Vereinbarkeit von Beruf und andern Lebensbereichen fördert und hilft, Ressourcen effizienter zu nutzen. Zur Unterstützung bei der Einführung wurden verschiedene Angebote zur Arbeitswelt 4.0 und zur Digitalisierung von Anwendungen, Dienstleistungen und Geschäftsmodellen lanciert. Diese stossen auf Interesse und sind teilweise bereits ausgebucht. Die Angebote helfen den Führungskräften und Mitarbeitenden bei der digitalen Transformation und vermitteln technische, organisatorische und soziologische Aspekte.

Wir sind aus diesen Gründen überzeugt, dass wir im nichtmonetären Bereich die möglichen Schritte bereits unternommen und die erforderliche Kulturentwicklung in die Wege geleitet haben. Zudem ist die kantonale Verwaltung mit dem erfahrenen und professionellen Führungskader und den zentralen Personal- und Informatikdienststellen organisatorisch gut aufgestellt, um die erforderlichen Entwicklungsprozesse und den Wandel der Arbeitskultur mit der notwendigen Konsequenz, aber auch dem erforderlichen Know-how und der nötigen Geduld weiterzutreiben.

Wir beantragen Ihnen deshalb, das Postulat teilweise als erheblich zu erklären.