



Regierungsrat

Luzern, 7. Februar 2023

## STELLUNGNAHME ZU POSTULAT

P 1006

Nummer: P 1006  
Eröffnet: 25.10.2022 / Finanzdepartement  
Antrag Regierungsrat: 07.02.2023 / Ablehnung  
Protokoll-Nr.: 132

### **Postulat Rüttimann Daniel und Mit. über die Einsetzung einer Fachkommission zur vernetzten, departementsübergreifenden Thematisierung des demografischen Wandels im Kanton Luzern**

Wir gehen mit den Postulantinnen und Postulanten einig, dass es aktuell und auch zukünftig eine grosse Herausforderung sein wird, genügend und ausreichend qualifiziertes Personal zu finden, um die Aufgaben des Kantons Luzern zu erfüllen. Der demografische Wandel wird dabei den Fachkräftemangel noch verstärken.

Wie im Postulat erwähnt, hat der Kanton Schaffhausen 2017 eine Demografiestrategie erlassen, in der die Erhaltung eines bedarfsgerechten Arbeitskräfte-Pools ein Schwerpunkt darstellt. Bei den zu diesem Thema formulierten Lösungsansätzen handelt es sich einerseits um generelle Massnahmen wie die Schaffung von attraktiven Anstellungsbedingungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Andererseits werden verschiedene bereichsspezifische Ansätze wie zum Beispiel die Fachkräfte-Initiative «go tec!» im MINT-Bereich beschrieben.

Wie in der Demografiestrategie des Kantons Schaffhausen beschrieben, sind auch wir überzeugt davon, dass beim Fachkräftemangel auf unterschiedlichen Ebenen angesetzt werden muss. Gewisse Massnahmen sind departementsübergreifend für den ganzen Kanton anzugehen, während andere bereichsspezifisch zu bearbeiten sind, damit sie möglichst grossen Erfolg haben.

#### Departementsübergreifende Massnahmen

Zu den departementsübergreifenden Massnahmen gehört unter anderen die Attraktivität als Arbeitgeber. Diesbezüglich kann der Kanton Luzern mit vielfältigen und sinnstiftenden Tätigkeiten sowie einer hohen Teilzeitquote aufwarten. Er hat in den letzten Jahren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter stark verbessert und die Möglichkeit von mobil-flexiblem Arbeiten eingeführt. Der Kanton Luzern bietet eine attraktive Berufsbildung, die teilweise in verschiedenen Dienststellen absolviert werden kann, und fördert die bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung von Führungs- und Fachkräften, wozu auch das eigene Weiterbildungsprogramm ([Weiterbildung Zentralschweiz](#)) beiträgt. Weiter hat der Kanton Luzern den Auftritt in den Social Media intensiviert und bietet zum Beispiel Schulungen für Mitarbeitende zum Thema LinkedIn an. Die Auszeichnung des Kantons Luzern als «Top Company 2023» von kununu, einem Online-Portal zur Bewertung der Arbeitgebenden, bestätigt den eingeschlagenen Weg. Um Personalengpässe zu vermeiden, wurde vor mehreren Jahren die kantonsweite systematische Nachfolgeplanung eingeführt, welche auch die interne Weiterentwicklung (Laufbahn innerhalb des Kantons) fördert und so den Kanton Luzern als Arbeitgeber attraktiv

macht. Schliesslich ist der Kanton Luzern daran, die Bewerbungsprozesse zu vereinfachen und die Stelleninserate zu optimieren.

#### Bereichsspezifische Massnahmen

Was die bereichsspezifischen Massnahmen betrifft, so setzt der Kanton Luzern vermehrt auf zielgruppenspezifische Rekrutierung und neue Wege der Stelleninserierung. Im Bereich der Berufsbildung wurde eine neue Homepage konzipiert, welche über alle Lehrstellen beim Kanton Luzern Auskunft gibt und die Jugendlichen unter anderem mit berufsspezifischen Videos über die Möglichkeiten und Vorteile einer Lehre beim Kanton Luzern informiert. Auch die Dienststellen und Departemente haben verschiedene bereichsspezifische Massnahmen ergriffen. Im Ingenieur- und Sozialbereich wurden beispielsweise Zielgruppenanalysen durchgeführt, um potenzielle Stellenbewerbende noch gezielter ansprechen zu können. Weiter verweisen wir in diesem Zusammenhang auch auf die Kampagne «117-Prozent-Du» der Luzerner Polizei, mit welcher der Bevölkerung der Polizeiberuf nähergebracht wird, sowie die verschiedenen Massnahmen im Bereich der Bildung, um dem Lehrpersonenmangel entgegenzuwirken.

Der Kanton Luzern arbeitet in vielen Bereichen interdepartemental und vernetzt. Ein grosser Anteil der Themen, die in der kantonalen Verwaltung bearbeitet werden, haben departementsübergreifende Auswirkungen. Durch bestehende Austausch- und Zusammenarbeitsgefässe ist eine Koordination in ausgewählten Bereichen sichergestellt. Als Beispiele seien die Konferenz der Departementssekretärinnen und –sekretäre (KDS), das Gremium der Organisationsverantwortlichen (OVG) sowie das Controllergremium genannt. Weiter verfügt der Kanton Luzern über eine zentrale HR-Organisation. Die Dienststelle Personal begleitet und unterstützt alle Dienststellen und Departemente in sämtlichen Personalfragen und stellt diesen die notwendigen HR-Instrumente zur Verfügung. Massnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels können so zentral erarbeitet und danach bereichsspezifisch umgesetzt werden.

Mit Blick auf die knappen personellen Ressourcen erachten wir es als gewinnbringender, den vorgehend beschriebenen, eingeschlagenen Weg weiterzugehen. Die Schaffung einer weiteren departementsübergreifenden Fachkommission würde zusätzlich personelle Ressourcen binden. Aufgrund der Schnittstellenfunktion der Dienststelle Personal und den bereits bestehenden interdisziplinären Fachkommissionen ist der Austausch und die Nutzung von Synergien jederzeit gewährleistet. Wir beantragen Ihrem Rat daher die Ablehnung des Postulats.