



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

eröffnet am 22. Oktober 2019

In der Schweiz besteht heute ein Fach- und Führungskräfemangel. Die Situation wird sich in den nächsten Jahren aus Gründen der demographischen Entwicklung noch zusätzlich verschärfen. Der Kanton Luzern ist als Arbeitgeber von dieser Entwicklung direkt betroffen. Es stellen sich daher verschiedene Fragen, wie der Kanton Luzern in Zukunft geeignetes und genügend Personen rekrutieren kann, um die geforderten Dienstleistungen in hoher Qualität erbringen zu können. Die Problematik ist erkannt, denn eines der Legislaturziele des Kantons lautet: «Arbeitgeberattraktivität erhöhen». Uns interessieren die konkreten Projekte und Ideen im nichtmonetären Bereich, die zur Erreichung dieses Legislaturzieles geplant sind.

Wir bitten um die Beantwortung der folgenden Fragen:

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?
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 Verbesserungspotential?
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?
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.
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.

Bucher Markus
Roos Guido
Piazza Daniel
Hunkeler Yvonne
Krummenacher-Feer Marlis
Gasser Daniel

Lipp Hans
Peyer Ludwig
Nussbaum Adrian
Wismer-Felder Priska
Bucheli Hanspeter
Kurmann Hansruedi
Schnider-Schnider Gabriela
Piani Carlo
Graber Michèle
Howald Simon
Spörri Angelina
Hess Markus
Brücker Urs
Estermann Rahel
Heeb Jonas
Setz Isenegger Melanie
Meyer Jörg
Brunner Simone