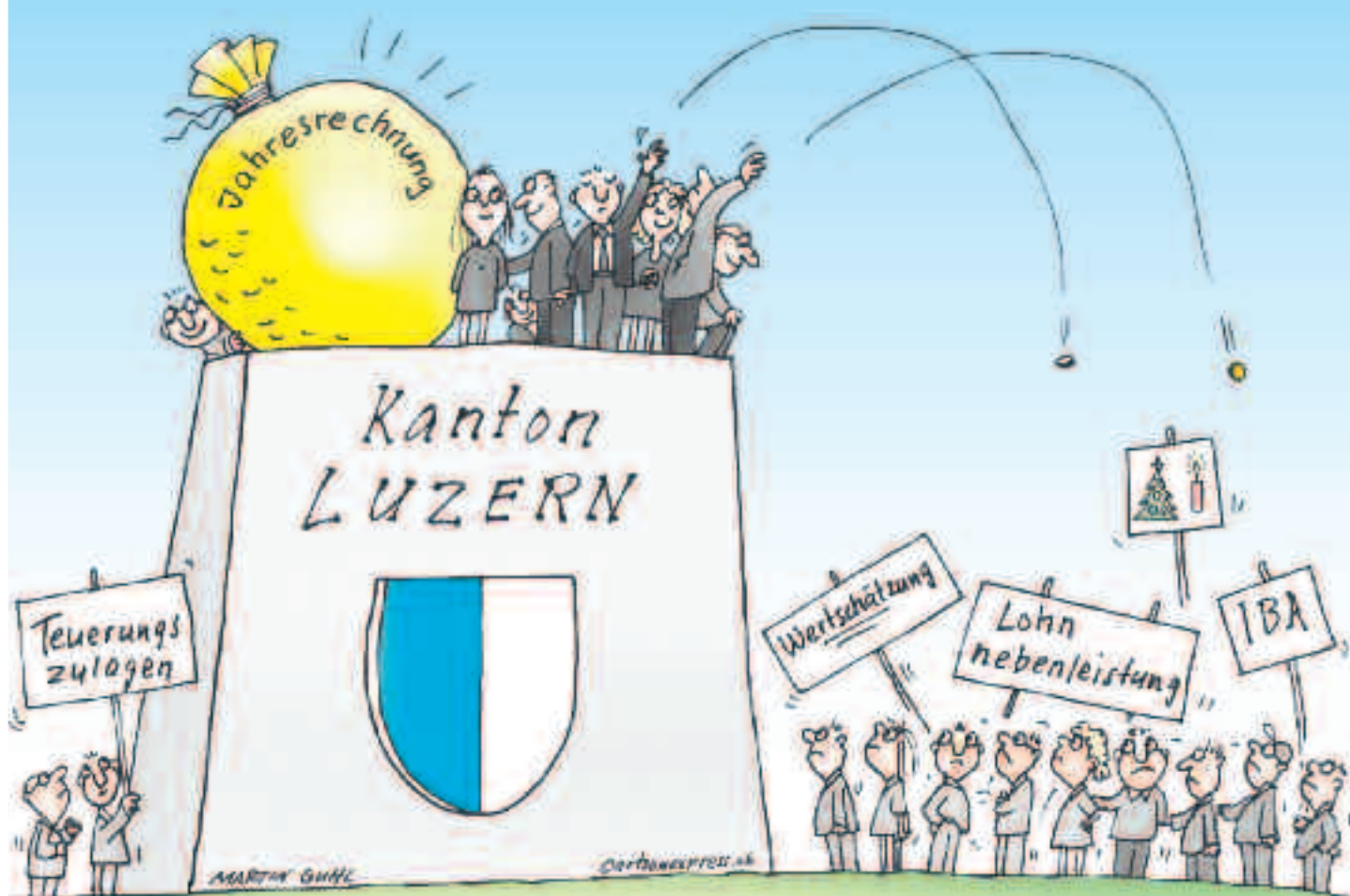


..... Goldene Zeiten für mehr Lohn?

Lesen Sie mehr dazu auf den Seiten 3 bis 9



2 Editorial

Generelle Lohnanpassungen nur 1 Prozent. Für Peter Dietschi, Präsident des Lspv, ist dies ungenügend.

5 Umfrage

Ihre Meinung interessiert uns – machen Sie mit!

6 Goldene Zeiten für mehr Lohn?

Die Arbeitnehmerv Verbände wollen mehr Lohn – die Regierung hat Argumente dagegen.



9 Boni zerstören das Engagement...

... ist die Meinung von Antoinette Weibel, Ökonomin an der Universität Zürich.

11 Mehr Lehrstellen in der Kantonalen Verwaltung



12 Nationaler Tochtertag 2007

Die Töchter von heute – vielleicht auch in den Dienststellen und Unternehmen des Kantons Luzern von morgen.

18 Wir stellen vor: DISG

Herzlich willkommen in der neuen Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG) an der Rösslimattstrasse 37 in Luzern.

22 Aktuelles

Impressum

Herausgeber

Luzerner Staatspersonal-
verband (Lspv)
Maihofstrasse 52
6004 Luzern
Telefon 041 422 03 73
Telefax 041 422 03 74
E-Mail: lspv@bluewin.ch
www.lspv.ch

Redaktion

Helga Ch. Stalder

Layout und Druck

Neue Luzerner Zeitung AG

Versand

Stiftung Bürozentrum,
Luzern

Technisches

Auflage: 3500 Exemplare

Erscheinungsweise

Erscheint 2-mal jährlich:
Ende Juni, Ende November



Editorial von Peter Dietschi

Noch immer ungenügender Lohnanstieg

Bild: F. Mantovani

Im Jahre 2005 wies die Staatsrechnung einen Ertragsüberschuss von 894 Mio. Franken (inkl. a. o. Golderlös der Schweiz. Nationalbank von 835 Mio. Franken) aus. Im 2006 waren es 132 Mio. Franken. Das Budget 2008 des Regierungsrates, das ein Plus von 66 Mio. Franken vorsah und nun vom Grossen Rat durch eine weitere Steuersenkung um 25 Mio. reduziert wurde, ist mit plus 41 Mio. Franken noch immer sehr attraktiv. Auch die Hochrechnung 2007 lässt einen weiteren äusserst viel versprechenden Gewinn erwarten.

Seitdem die Staatsrechnungen des Kantons Luzern wieder positive Rechnungsabschlüsse ausweisen, kämpft das Staatspersonal um die Aufhebung eines aufgelaufenen Lohnrückstandes von 3,44 Prozent (Stand Oktober 07). Dieser Lohnrückstand, der sich aus der Differenz zwischen dem Luzerner Index und dem Index des Bundesamtes für Statistik ergibt, ist in den vergangenen Jahren im Zuge der Nulllohnstunden und Sparmassnahmen entstanden und musste vom Staatspersonal zusammen mit zahlreichen anderen Abbauprogrammen (z.B. Erhöhung Arbeitnehmerbeitrag Pensionskasse von 1,5 Prozent zu Gunsten des Arbeitgeberbeitrags, Halbierung Dienstaltersgeschenk, vollumfängliche Übernahme NBU-Prämien, Kostenbeteiligung bei Weiterbildungen usw.) hingenommen werden. Leider haben die von den Personalverbänden mit Vertretern des Luzerner Regierungsrates geführten Verhandlungen um Aufhebung des vorhandenen Lohnrückstandes erneut nichts gebracht.

Trotz anhaltendem Wirtschaftsaufschwung und obwohl sich die Konkurrenzfähigkeit des Kantons auf dem Arbeitsmarkt in jüngster Zeit verschlechtert hat, ist keine Bereitschaft des Arbeitgebers vorhanden, diese Altlast abzubauen. In den meisten Unternehmen der Privatwirtschaft werden die guten Zeiten genutzt, um dem Personal mit ausserordentlichen Lohnanpassungen ein Zeichen der Wertschätzung zukommen zu lassen. Unser Arbeitgeber betrachtet diese Art der Anerkennung nicht für opportun und stellt jeden Vergleich mit privaten Firmen ohnehin als ungeeignet dar. Tatsache ist doch, dass öffentliche Verwaltungen, Betriebe oder Dienste meist unter einem viel komplexeren sozialen und ethischen Spannungsfeld stehen, als manche private Betriebe und Dienstleistungsunternehmen. Erst recht sind deshalb gut qualifizierte und hoch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig.

Die per 1. Januar 2008 in Aussicht gestellte Lohnanpassung von 2,5 Prozent für lineare und individuelle Lohnmassnahmen ist höchstensfalls schweizerisches Mittelmass und vermag die guten Leistungen des Personals der letzten Jahre nicht genügend zu honorieren, insbesondere nachdem die per Ende Jahr zu erwartende Teuerung von 1,3 bis 1,5 Prozent die Reallohnentwicklung stark einschränkt.

Selbstverständlich begrüssen wir die vom Regierungsrat im Rahmen des Budgets 2008 verabschiedeten Grundsätze, wonach keine

..... Fortsetzung auf Seite 5

Nehmen Sie den Ball auf

Matchball für Sie: Mit den CONCORDIA-Sparmodellen und den exklusiven Kollektivrabatten profitieren Sie und Ihre Familienmitglieder.

- Zuspiel: bis 25 % Rabatt bei den Zusatzversicherungen
- Traumpass: bis 50 % Prämienreduktion mit BENEFIT im ersten Jahr
- Abschluss: bis 17 % Ersparnis mit Hausarztmodell myDoc

Mehr erfahren Sie bei der Gratis-Infoline 0800 55 93 55 oder bei www.concordia.ch.



neuen Schulden gemacht, die Steuerbelastung dem schweizerischen Mittel angenähert und die Voraussetzungen für leistungsfähige Gemeinden geschaffen werden sollen. Wir sind aber überzeugt, dass das Prinzip, ein attraktiver und glaubwürdiger Arbeitgeber zu bleiben, nur eingehalten werden kann, wenn die Leistungen des wichtigsten Kapitals eines Unternehmens – seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – angemessen honoriert werden und vor dem Hintergrund einer nach wie vor sehr positiven konjunkturellen Entwicklung bestehende Altlasten endlich abgebaut werden. Das seinerzeitige Versprechen an das Staatspersonal, in guten Zeiten wieder nachzubessern, muss nun eingelöst werden, zumal die erwähnten Grundsätze

und der bestehende Finanzplan 2008–2012 dadurch nicht gefährdet werden.

Wir sind im Weiteren überzeugt, der Steuerzahler hat für die Aufhebung des vorhandenen Lohnrückstandes Verständnis, weil auch er längst realisiert hat, dass ein gut funktionierender Service public für Wirtschaft und Gesellschaft unabdingbar ist und den dahinter stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dieser Massnahme in guten Zeiten die nötige Wertschätzung und Anerkennung entgegengebracht werden kann.

Wir wünschen Ihnen, liebe Leserin, lieber Leser, schöne Festtage und ein gutes neues Jahr!

Peter Dietschi, Präsident
Helga-Christina Stalder, Geschäftsführerin



Ihre Meinung interessiert uns

Nichtmonetäre Leistungen des Arbeitgebers

Wie kann der Arbeitgeber Wertschätzung zeigen, ohne dass die Lohnsumme als Ganzes steigt? Es gibt viele Möglichkeiten, wie Beispiele aus der Privatindustrie zeigen: Mitbeteiligung des Arbeitgebers am Arbeitsweg (OeV-Jobticket, Bonuspass, Reka-Checks, Halbtaxabo SBB) und Vergünstigungen der Mittagsverpflegung (verbilligte Angebote in den Kantinen, Lunch-Gutscheine), Freizeitgestaltung (Tageskarten SBB, Eintritte in Museen, verbilligte Sportangebote) oder mehr Ferien, freie Arbeitstage bei runden Geburtstagen, besonderen Anlässen, Verkürzung der Arbeitszeit ab einem bestimmten Alter. Was würden Sie wählen, wenn der Arbeitgeber Ihnen die Wahl überlassen würde? Ihre Meinung interessiert uns:

Wenn ich wählen könnte, sehe meine persönliche Prioritätenliste wie folgt aus:

Setzen Sie hier Ihre Prioritäten mit 1 (weniger wichtig), 2 (wichtig) oder 3 (sehr wichtig).

- | 1 | 2 | 3 | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | mehr Ferien |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Beteiligung an Fahrspesen Arbeitsweg |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Vergünstigungspalette Freizeit |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | anderer Vorschlag: _____ |

Mein Arbeitsort
Dienststelle/Departement: _____

Senden an: Lspv, Maihofstrasse 52, 6004 Luzern, Fax 041 422 03 74, oder Lspv@bluewin.ch

Lohnforderungen für 2008

Goldene Zeiten für

Die Wirtschaft läuft auf Hochtouren, die Arbeitskräfte werden knapp, die Unternehmen melden Rekordgewinne. Arbeitgeber, Gewerkschaften und Arbeitnehmer handeln die Löhne für 2008 aus. Experten meinen, die Chancen stehen gut für Lohn-erhöhungen und dürften nächstes Jahr um 2,5 bis 3 Prozent steigen. Erhält das Luzerner Staatspersonal nun auch mehr Lohn?

Siehe auch Seite 9
«Leistungsabhängige
Lohnanteile»:
Interview mit Ökonomin
Antoinette Weibel,
Institut für Organisation
und Unternehmens-
theorien der Universität
Zürich.

Das Angebot des Arbeitgebers im September 2007

An der Papeko vom September 2007 offerierte der neue Finanzdirektor höchstens einen Anstieg von 2 Prozent. Ungeachtet bleibt, dass das gute Rechnungsergebnis 2006 und voraussichtlich auch 2007, nur mit der guten und effizienten Mitarbeit des Personals zu Stande kommen kann.

Forderungen der Personalverbände

Die Arbeitsgemeinschaft Luzerner Personalverbände (ALP) fordert höhere Löhne für die Staatsangestellten. Für 2008 verlangen sie eine Steigerung der Lohnsumme, vor allem müsse der Rückstand der letzten Jahre ausgeglichen und der um 1 Prozent tiefere Luzerner Index (im Vergleich zum Index des Bundesamtes für Statistik) aufgehoben werden. Der Nachholbedarf liege bei 4 Prozent.

Trotz guter Wirtschaftslage hat der Regierungsrat im IFAP 2007 bis 2011 (Finanzplanung für die nächsten Jahre) ein Wachstum des Per-

sonalaufwandes von nur 1 Prozent vorgesehen. Aber – sagte die Regierung: «Vor dem Hintergrund der moderaten Lohnentwicklung der vergangenen Jahre sowie der generellen Nominallohnentwicklung wollen wir die Leistungen des Personals honorieren. Wir lassen daher unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neu 2 Prozent zukommen. Zusammen mit dem budgetneutralen Mutationseffekt in Höhe von 0,5 Prozent stehen somit 2,5 Prozent des Personalaufwands für lineare und individuelle Lohnmassnahmen zur Verfügung.»

Der Grosse Rat genehmigt den IFAP 2008–2012 und überweist eine Bemerkung dazu

Der Grosse Rat hat in der Novembersession einem Anstieg von 2,5 Prozent knapp zugestimmt. Er hat mit der Überweisung des IFAP 2008–2012 aber auch folgende Bemerkung an den Regierungsrat überwiesen, die die Personalverbände mit Erstaunen zur Kenntnis nehmen mussten:

«Mit der Gewährung des Gesamtlohnanstiegs von 1,5 Prozent auf den 1. Januar 2008 sind allfällige Altlasten aus Teuerungsforderungen abgegolten. Die Differenz zwischen dem Luzerner Lohnindex und dem entsprechenden Konsumentenpreisindex gilt als ausgeglichen (Basis Mai 2007 106,7 Punkte). Künftig soll nur noch mit dem Konsumentenpreisindex gearbeitet werden.»

Einschätzung des Regierungsrates

«Mit den Lohnanpassungen von 2 Prozent (davon 0,9 Prozent lineare Anpassung und 1,1 Prozent individuelle Anpassung IBA) auf den 1. Januar 2007 konnte mit den Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt mitgehalten werden. Die



mehr Lohn?

Mitarbeitenden der wichtigsten Gesamtarbeitsverträge (GAV) haben für 2007 im Mittel nominale Lohnerhöhungen von 2 Prozent erhalten (Mitteilung des Bundesamtes für Statistik vom 13. Juli 2007). Ähnlich präsentiert sich die Lage bei den 22 Kantonen, von welchen dem Regierungsrat die Daten bereits vorliegen. Im Schnitt betrug die Lohnanpassungen 1,9 Prozent (davon 0,9 Prozent generell).

Für das nächste Jahr mehren sich die Hinweise, dass grössere Lohnanpassungen vorgesehen sind. Die 19 Kantone, von welchen die Daten bereits vorliegen, beabsichtigen Lohnanpassungen von durchschnittlich 2,4 Prozent. Der Bund will Anpassungen von 3,8 Prozent (grösstenteils per 1. Juli 2008) vornehmen und gleicht damit die Teuerung seit 2004 vollständig aus. Dabei gilt zu berücksichtigen, dass der Bund gemäss der Untersuchung der PricewaterhouseCoopers PwC im Vergleich zum Kanton Luzern bereits 2005 um knapp 8 Prozent höhere Löhne bezahlt hat.

Der regelmässig durchgeführte Lohnvergleich (LGS) mit andern öffentlichen Arbeitgebern zeigt für das laufende Jahr, dass die Löhne des Kantons Luzern mehrheitlich knapp marktkonform sind. Systematische Unterschiede bestehen in der Region gegenüber dem Kanton ZG und teilweise NW sowie OW. In der Praxis zeichnen sich in einzelnen Bereichen zunehmend Lohndiskrepanzen ab oder sind bereits aufgetreten (gewisse Kader und Fachspezialistinnen und -spezialisten). Die betroffenen Personengruppen sind erfahrungsgemäss mobil und somit auch bereit, in die wirtschaftlich starken Zentren zu wechseln.

Für eine generelle Anpassung spricht die Möglichkeit, die Diskrepanz zwischen Luzerner Index und dem BFS-Index leicht abzubauen. Für einen hohen Anteil an individuellen Lohnanpassungen spricht die Möglichkeit, gute Leistungen kontinuierlich zu belohnen, Mittel gezielt dort einzusetzen, wo das Marktniveau dies erfordert und der Effekt, ungerechtfertigte Lohnunterschiede abzubauen. Das oft gehörte Argument, dass generelle Anpassungen gerechter seien, teilen wir nicht. Generelle Anpassungen privilegieren Mitarbeitende mit einem bereits hohen Lohnniveau und Mitarbeitende mit lediglich genügenden, nicht aber guten Leistungen.»

Für 2008 gilt

«Obige Überlegungen legen nahe, die verfügbare Lohnsumme wie folgt für generelle und individuelle Anpassungen zu verwenden: **Generelle Lohnanpassungen 1 Prozent der Lohnsumme 2007, individuelle Lohnanpassungen 1,5 Prozent der**

Lohnsumme 2007. Der Luzerner Index wird damit für das Jahr 2008 um 1 Prozent erhöht und auf 103,91 Punkte festgelegt (Basis Mai 2000, was 152,59 Punkten Basis Dezember 1982 entspricht).

Durch die Anhebung des Luzerner Index werden die Lohnbänder der Lehrpersonen sowie des Staatspersonals angepasst sowie alle indextierten Löhne erhöht. Ausgenommen sind beim Staatspersonal Löhne, die über dem Maximum der jeweiligen Lohnklasse und nutzbaren Erfahrung liegen.»

(Auszug aus dem Regierungsratsbeschluss vom 13. November 2007, Protokoll-Nr. 1380)

Linear oder individuell

Die Meinungen gehen hier auseinander. Die Personalorganisationen glauben, dass leistungsabhängige Lohnanteile ungerecht sind. Der Lspv steht seit Jahren für einen kleineren Teil der individuellen und einen grösseren Teil linearer Erhöhungen ein. Eine kürzlich erschienene Zürcher Studie gibt uns Recht.

CSS-Partner Plus

Das Vorzugsprogramm für Kollektivversicherte und ihre Angehörigen.

Der Luzerner Staatspersonalverband hat mit der CSS Versicherung einen Vertrag für die kollektive Krankenversicherung abgeschlossen. Dank diesem Kollektivvertrag versichern wir auch Sie und Ihre Familienmitglieder, die im selben Haushalt wohnen, zu konkurrenzlos vorteilhaften Prämien.

Die CSS Versicherung ist mit über 1,2 Millionen Versicherten einer der grössten Krankenversicherer der Schweiz. Dank unserer soliden finanziellen Grundlage bieten wir langfristig gesunde Leistungen zu budgetfreundlichen Prämien. Wir engagieren uns in schweizweit über 200 Agenturen gezielt für das Wohlbefinden von Familien und Einzelpersonen.



Ihre Vorteile mit CSS-PartnerPlus.

- bis zu 25% Kollektivrabatt
- bis zu 100% Familienrabatt
- bis zu 50% Leistungsfreiheitsrabatt

Unser Ehrgeiz ist es, Sie und Ihre Angehörigen mit den bestmöglichen Angeboten individuell durchs Leben zu begleiten.

Verlangen Sie jetzt Ihre unverbindliche, persönliche Offerte und freuen Sie sich auf tiefere Prämien.

CSS Versicherung

Hauptagentur Luzern
Seidenhofstrasse 6, 6002 Luzern
Telefon 058 277 30 65
info.luzern@css.ch

Leistungsabhängige Lohnanteile

«Boni zerstören das Engagement»

Wenn nur noch das Geld zählt, leiden Motivation und Verpflichtung gegenüber dem Unternehmen. Die Wirtschaftswissenschaftlerin Antoinette Weibel steht Prämien und Boni kritisch gegenüber.

Frau Weibel, warum haben Prämien und Boni für Normalverdienende oft nicht die erhoffte Wirkung?

Antoinette Weibel: Es gibt verschiedene Gründe. Der weitaus häufigste ist, dass man leistungsvariable Lohnanteile auf die falschen Arbeitstätigkeiten anwendet. Wir wissen, dass bei innovativen, komplexeren Tätigkeiten, bei denen es mehr auf Qualität als auf Quantität ankommt, Akkordlohn- oder Boni-/Prämien-systeme nicht mehr so gut funktionieren. Einerseits, weil man keine klare Messgrundlage hat. Wie wollen Sie bei einem Team entscheiden, wer die zündende Idee hatte? Andererseits geht man bei solchen Tätigkeiten davon aus, dass die Leute Spass haben müssen und dass sie neben den Regeln denken können müssen. Genau das wird durch Boni aber stark eingeschränkt: Wenn man den Bonus will, muss man sich an das halten, was bewährt ist.

Sie sagen, die Motivation, die von innen kommt, leide. Wie ist das zu verstehen?

Antoinette Weibel: Wenn man mehr auf den Bonus linst als auf etwas anderes, wird der Spass an der Arbeit, aber auch die Verpflichtung gegenüber dem Unternehmen, verringert bis zerstört. Das Geld wird immer wichtiger. Vorher hat man gewisse Sachen aus sich heraus gemacht, weil man etwas wichtig fand oder es gern machte. Nachher macht man das nicht mehr, weil man ja so viel auf äussere Veranlassung hin zu tun hat.

Verändert das die Einstellung zum Unternehmen?

Antoinette Weibel: Ja. Aus etwas, bei dem es vorher um mehr als nur Geld ging, das auch eine Beziehung war zwischen dem Angestellten und dem Unternehmen oder Vorgesetzten, der einen fördert, wird eine Beziehung, in der es primär um Geld geht. Es gibt nun einen Preis für alles, was man macht. Das kann sich auf das Engagement im Unternehmen auswirken. Es gibt die erschreckenden Gallup-Zahlen, dass rund 70 Prozent der Beschäftigten Dienst nach Vorschrift machen und ein Teil von ihnen sogar aktiv unengagiert ist. Gleichzeitig haben immer mehr Unternehmen leistungsvariable Lohnbestandteile eingeführt, heute sind es in der Schweiz 81 Prozent. Da kommt schon der Verdacht auf, dass das etwas miteinander zu tun hat.

Wie müsste ein gutes Lohnsystem aussehen?

Antoinette Weibel: Geht man von einem Unternehmen aus, wo Wissens- und Teamarbeit wichtig ist, würde ich mit dem Managementtrainer Reinhard K. Sprenger sagen: Zahlt die Leute gut und sorgt dafür, dass sie es wieder vergessen. Die Leute sollen Spass haben, eine sinnvolle Arbeit haben und partizipativ mitentscheiden können. Und natürlich braucht es einen marktgerechten Lohn, vielleicht sogar ein bisschen mehr. Anders sieht es aus, wenn Sie ein Unternehmen mit akkordfähiger Arbeit haben. Da spricht nichts gegen Akkordlöhne. Wichtig sind Transparenz und Verfahrensgerechtigkeit, dass man erklären kann, wie die Löhne zu Stande kommen. Das gilt für alle Unternehmen.



Antoinette Weibel forscht am Institut für Organisation und Unternehmenstheorien der Universität Zürich.

Interview:
Matthias Preisser (work)

Bei der **Verwaltung und den Spitalbetrieben des Kantons Luzern** haben 81 Lernende ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Wir gratulieren zum Prüfungserfolg und wünschen auf dem weiteren Berufs- und Lebensweg viel Erfolg!

Erfolgreiche Lehrabschlüsse 2007

Betriebspraktiker: Stutz Fabian, Luzerner Pensionskasse;
Diätkoch/köchin: Mathys Dario, Luzerner Psychiatrie St. Urban, Studerus Franziska, Kantonsspital Luzern, Ziegler Katrin, Kantonales Spital Sursee-Wolhusen; **Elektroniker:** Lingg Roger, Berufsbildungszentrum Sursee; **Fachfrau Hauswirtschaft:** Lauber Corinne, Kantonales Spital Sursee-Wolhusen; **Fachangestellte/r Gesundheit:** Alaj Edita, Kantonsspital Luzern, Amstutz Corinne, Kantonsspital Luzern, Bölsterli Luzia, Kantonsspital Luzern, Bryner Stefanie, Kantonsspital Luzern, Fässler Sybille, Kantonsspital Luzern, Fischer Sarah, Kantonsspital Luzern, Frei Janine, Kantonsspital Luzern, Gassmann Franziska, Kantonsspital Luzern, Grguranic Jasmin, Kantonsspital Luzern, Günter Martina, Kantonsspital Luzern, Haas Michelle, Kantonales Spital Sursee-Wolhusen, Keiser Larissa, Kantonsspital Luzern, Künzli Flavia, Kantonsspital Luzern, Leu Sandrine, Kantonales Spital Sursee-Wolhusen, Meier Angela, Kantonsspital Luzern, Mettler Doris, Kantonsspital Luzern, Orpi Patricia, Kantonales Spital Sursee-Wolhusen, Portmann Eliane, Kantonsspital Luzern, Raccaj Besarta, Kantonsspital Luzern, Rothansl Rafael, Luzerner Psychiatrie St. Urban, Scheuber Nadine, Kantonsspital Luzern, Schlüssel Nicole, Kantonsspital Luzern, Stöckli Corinne, Kantonales Spital Sursee-Wolhusen, Stöckli Fabienne, Kantonales Spital Sursee-Wolhusen, Uhlmann Laura, Kantonales Spital Sursee-Wolhusen, Vogel Céline, Kantonsspital Luzern, von Rotz Tamara, Kantonsspital Luzern, Wandler Doris, Kantonsspital Luzern, Weingart Amanda, Kantonsspital Luzern, Wey Fabienne, Kantonsspital Luzern, Wyss Anja, Kantonsspital Luzern; **Forstwart:** Kammermann Simon, Landwirtschaft und Wald; **Gebäudereiniger:** Rast Michael, Kantonsspital Luzern; **Informatiker:** Buchmann Adrian, Dienststelle Informatik und Dienste, Gautschi Pascal, Kantonsspital Luzern, Huber Christian, Berufsbildungszentrum Sursee; **Informations- und Dokumentationsassistentin:** Burch Romina, Zentral- und Hochschulbibliothek; **Kaufmann/Kauffrau erweiterte Grundausbildung:** Agner Karin, Kantonsspital Luzern, Brücker Stefanie, Amtsgericht Sursee, Eiholzer Martina, Kantonales Spital Sursee-Wolhusen, Felder Daniela, Strassenverkehrsamt, Hunkeler Sara, IV-Stelle Luzern, Imhof Patricia, Dienststelle Steuern, Jost Manuela, Luzerner Pensionskasse, Jost Priska, Bildungs- und Kulturdepartement, Köchli Dominic, Konkursamt Luzern-Stadt, Lustenberger Fabian, Kantonsspital Luzern, Nick Joelle, Luzerner Psychiatrie St. Urban, Scheuber Silvan, Wirtschaft und Arbeit, Schilliger Angela, Dienststelle Steuern, Schmid Andrea, Dienststelle Personal, Schumacher Fabienne, Amtsgericht Hochdorf, Schurtenberger Heidi, Kantonales Spital Sursee-Wolhusen, Schurtenberger Larissa, Obergericht, Schwitler Matthias, Grundbuchamt Sursee, Scodeller Claudio, Luzerner Pensionskasse, Troxler Angela, Amt für Volksschulbildung, Vogel Corinne, Hochschule für Wirtschaft Luzern; **Kauffrau Basisausbildung:** Bucher Stephanie, Kantonsschule Luzern, Hirsiger Melanie, Gesundheits- und Sozialdepartement, Mutavdzic Milica, IV-Stelle Luzern; **Kleinkinderzieherin:** Gassmann Nadine, Kantonsspital Luzern; **Koch/Köchin:** Alt Stefanie, Kantonales Spital Sursee-Wolhusen, Bosnjak Darko, Luzerner Psychiatrie St. Urban, Feierabend Peter, Luzerner Höhenklinik Montana, Herzog Sabine, Kantonsspital Luzern, Mahnig Mirjam, Kantonales Spital Sursee-Wolhusen, Rigert Christof, Kantonsspital Luzern, Schmid Susanne, Kantonales Spital Sursee-Wolhusen, Vouilloz Melanie, Luzerner Höhenklinik Montana; **Küchenangestellte:** Stadelmann Jasmin, Heilpädagogisches Zentrum Hohenrain; **Mediamatiker/in:** Ammann Robin, Kantonspolizei, Odermatt Pia, Lehrmittelverlag/DMZ; **Polymechaniker:** Omlin Alexander, Hochschule für Technik und Architektur; **Reinigungsfachmann mit Berufsattest:** Fischer Marcel, Berufsbildungszentrum Luzern



Interessierst Du Dich für eine Lehrstelle auf Sommer 2008?

Wir bieten Ausbildungsplätze in der Stadt und anderen Regionen des Kantons. Weitere Informationen zu den offenen Lehrstellen und zum Bewerbungsverfahren findest Du unter:

www.stellen.lu.ch
www.ksl.ch
www.kssw.ch
www.lups.ch

Lehrlinge in der Kantonalen Verwaltung Luzern

Mehr Lehrstellen – Die Kantonale Verwaltung Luzern will in den nächsten Jahren die Anzahl Lehrstellen gezielt erhöhen und damit die soziale Verantwortung noch stärker wahrnehmen.

Die kantonale Verwaltung ist ein bedeutender Ausbildungsbetrieb im Kanton Luzern. Das Lehrstellenangebot wurde in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut. Trotzdem liegt die kantonale Verwaltung Luzern mit 2,5 Prozent Lehrstellenanteil im unteren Bereich. Dies zeigt ein Vergleich mit Luzerner Unternehmen und anderen kantonalen Verwaltungen.

Angesichts der immer noch angespannten Lehrstellensituation und unter Berücksichtigung einer Vorbildfunktion will der Kanton Luzern ein grösseres Engagement zeigen und den Lehrstellenbestand bis ins Jahr 2010 von heute 94 (ohne Spitäler) auf mindestens 120 Lehrstellen erhöhen.

Die Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für jedes Unternehmen ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Zukunft. Die Altersstruktur in der kantonalen Verwaltung und die demografische Entwicklung der Bevölkerung schweizweit machen es notwendig, in die Jugend zu investieren. Wer heute eine Lehre in der Verwaltung absolviert, ist vielleicht morgen die neue Mitarbeiterin respektive der neue Mitarbeiter. Bereits während der Ausbildung leisten motivierte Lernende produktive Arbeit und bringen neue Sichtweisen mit. Ausbildungsplätze tragen zu einem positiven Image in der Öffentlichkeit bei. Der Kanton übernimmt damit auch eine soziale Verantwortung.

Die Erhöhung des Lehrstellenbestandes soll in den nächsten drei Jahren schrittweise erfolgen. Dieses Ziel kann nur in Zusammenarbeit mit den Departementen und den Dienststellen erreicht werden. Die Dienststellen werden des-

halb aufgefordert, ihre Möglichkeiten zur Ausbildung von Lernenden resp. zum Ausbau ihrer Ausbildungsplätze zu prüfen. Die Dienststelle Personal steht allen Dienststellen, die sich für einen solchen Schritt entscheiden, beratend und unterstützend zur Verfügung. Interessierte Dienststellen setzen sich mit Thomas Jekker, Leiter der Fachstelle Berufsbildung der Kantonalen Verwaltung Luzern (intern 6533), in Verbindung. Für neu ausbildende Dienststellen werden die erforderlichen Abklärungen zu den Ausbildungsanforderungen und zur Ausbildungsbewilligung durch die Dienststelle Personal in die Wege geleitet. Weiter werden sie ausführlich über die Ausbildung bei der kantonalen Verwaltung im Zusammenhang mit der Lernendenausbildung informiert.

Alle Jahre wieder – auch in diesem Sommer hat die Kantonale Verwaltung Luzern ihre erfolgreichen Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger feiern können.

Ein wichtiger Meilenstein im Berufsleben von 81 Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern wurde erreicht. Die Zentrale Verwaltung, die Kantonsspitäler Luzern, Sursee und Wolhusen sowie die Psychiatrische Klinik St. Urban und diverse Hochschulen haben die Lernenden in 17 verschiedenen Berufen während drei respektive vier Jahren ausgebildet. Viel Schweiss und Fleiss von den Lernenden und deren Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern während der Lehrzeit haben sich also gelohnt. Wir gratulieren den Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern nochmals herzlich zu diesem Erfolg und wünschen ihnen auf dem weiteren Lebensweg viel Erfolg und Zufriedenheit.

**Thomas Jekker, Leiter Fachstelle
Berufsbildung, Dienststelle Personal**



Nationaler Tochtertag 2007

Die Töchter von heute in der

Am 8. November 2007 begleiteten wiederum Tausende Mädchen ein Elternteil oder eine nahe Bezugsperson zur Arbeit. Auch der Kanton Luzern als Arbeitgeber bot zahlreichen Mädchen der 5. und 6. Klasse die Gelegenheit, unterschiedliche Berufsbiografien zu entdecken und sich schon früh mit ihrer Laufbahn- und Lebensplanung auseinanderzusetzen. Dies ist wichtig, denn Statistiken zeigen, dass sich die Mädchen bei der Berufswahl nach wie vor auf wenige, weiblich geprägte Berufsbilder beschränken. Der Lspv stellt einige Töchter vor, die die Gelegenheit wahrnahmen und für einen Tag mit einem Elternteil am Arbeitsplatz schafften!

Katja Schalbetter, Fachstelle Gesellschaftsfragen Kanton Luzern, Bereich Gleichstellung von Frau und Mann



Bau-, Umwelt- und Wirtschaftsdepartement

Raumentwicklung, Wirtschaftsförderung und Geoinformation (rawi)

Auch Regina Ottiger aus Menznau benutzte die Gelegenheit, am Tochtertag ihren Vater an seinen Arbeitsplatz in der Bewilligungs- und Koordinationszentrale der Dienststelle rawi zu begleiten. Sie bekam einen interessanten Einblick in die ihr bis anhin relativ unbekannte Arbeitswelt ihres Vaters. Sie konnte an verschiedenen Stellen mithelfen, so etwa beim Postein-

gang, beim Versand, beim Schreiben eines Entscheides und im Archiv. Sie konnte auch ihrem Vater bei seiner Arbeit zuschauen und sich diese erklären lassen. Vor allem sehr gefallen hat ihr, dass sie auch aktiv mit Hand anlegen durfte.

Peter Ottiger, Bewilligungs- und Koordinationszentrale, rawi



Regina Ottiger beim Schreiben eines Entscheides im Rahmen eines Baubewilligungsverfahrens, zusammen mit der Sachbearbeiterin Nicole Sutter.



Wirtschaft von morgen



Töchter, Nichten, Patenmädchen oder andere jungen Bekannte der MitarbeiterInnen der Hochschule Luzern haben am 7. nationalen Tochtertag teilgenommen. Die 19 Mädchen und die zwei Knaben erhielten nicht nur die Möglichkeit, ihren Vater, ihre Tante, ihren Götti oder ihre Nachbarin mal in ganz anderem Umfeld zu sehen, sondern allgemein Erwerbsarbeit und Studium zu erleben, über Berufslaufbahnen nachzudenken und vielleicht sogar eigene Perspektiven zu entwickeln.

Morgens begleiteten die jungen Frauen ihre Väter und Mütter, Tanten und Onkel an der jeweiligen Teilschule wie Technik & Architektur, Wirtschaft, Soziale Arbeit, Design & Kunst oder Musik. Mittags dann lud die Hochschule Luzern alle zu einem gemeinsamen Mittagessen in die Kantine der Teilschule Technik & Architektur ein, denn anschliessend war für diejenigen, die T&A-Berufsluft schnuppern wollten, ein spezielles Programm vorbereitet worden. Aber auch ein Wettbewerbsbogen mit Fragen zu den verschiedenen Abteilungen wurde den 21 Jugendlichen ausgehändigt, bevor es an die Arbeit ging.

Der erste Besuch galt der Bibliothek, wo sie von Barbara Bossard erfuhren, dass

es neben Büchern etliche andere spannende Informationsquellen für diejenigen auszuliehen gibt, die an dieser Hochschule studieren, dozieren oder forschen. Dann stiegen sie in die Tiefen des Zentrums für Integrale Gebäudetechnik, konkret in das HLKS-Labor (Heizung Lüftung Klima Sanitär), wo Larissa Wenger ihre Messstation präsentierte und wo alle in den Akustikraum und die Klimakammer gehen durften. Orte, wo Schall und Klang und Luft ganz anders wahrgenommen und eben gemessen werden. In der Abteilung Informatik präsentierten Christina Class und Ruth Ziegler die Umsetzung der Idee, auf einem Bildschirm anzuzeigen, wer am Arbeitsplatz ist und wer gerade Pause macht, und was für Hobbys die Mitarbeitenden haben. Und dann wusste Anna Doberer Spannendes über Holzenergie zu erzählen, feuerte auf ihrem Pult einen Camping-Kocher mit Holz ein und nahm mit Erstaunen zur Kenntnis, dass ihr junges Publikum bereits ungeheuer viel über Energie und Nachhaltigkeit wusste. In der Abteilung Architektur war eine Menge los: Die Dozentin und Architektin Angelika Juppieri war gerade dabei, einem Studenten in der so genannten Tischkritik zu erläutern, was an seinem Projekt, welches in der Gemeinde Lauerz verwirklicht werden soll, gelungen und was noch zu überarbeiten ist. Gleichzeitig arbeiteten Dutzende von StudentInnen in diesem riesigen Atelier an ihren Modellen, liessen sich von Dozierenden beraten, kritisierten sich gegenseitig und schienen offensichtlich Spass an ihrer Arbeit zu haben.

Abschliessend wurde derjenige Bereich besucht, welcher überall dort nicht wegzuz-

Lucerne University of Applied Sciences and Arts

**HOCHSCHULE
LUZERN**

FH Zentralschweiz

denken ist, wo viele Menschen zusammenarbeiten: die Mensa. Barbara Glanzmann führte durch die gewaltig grosse Küche, durch begehbare Kühl- und Eisschränke und erklärte, für was die gelben, roten, grünen und blauen Küchenbretter benutzt werden dürfen und für was ganz sicher nicht. Ihre riesige Freude an ihrem Beruf machte Lust auf einen Snack, den es nach dem spannenden Rundgang durch diese verschiedenen Welten dann auch gab. Und währenddem die jungen Frauen und die beiden Knaben sich für den Heimweg stärkten, wertete die Organisatorin dieses Nachmittags und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Technik & Architektur, Sibylla Amstutz, die Wettbewerbsbögen aus. Fast ausnahmslos alle hatten die nicht immer einfachen Fragen zu den verschiedenen Stationen richtig beantwortet, und so musste ein zufällig ausgesuchter Student die Glücksfee spielen. Der erste Preis (ein Eintritt ins IMAX) ging an Clara Wassner, die Ränge zwei und drei (Büchergutscheine) erhielten Karin MacKeveit und Julia Glanzmann. Wir gratulieren herzlich!

**Gabriela Niederberger,
Gleichstellungskoordinatorin
Hochschule Luzern**



STIFTUNG FÜR SCHWERBEHINDERTE LUZERN SSBL

Die Stiftung für Schwerbehinderte Luzern SSBL begleitet und betreut im Kanton Luzern rund 400 erwachsene Menschen mit einer geistigen und mehrfachen Behinderung. Die SSBL beschäftigt insgesamt rund 730 Mitarbeitende (verteilt auf 440 Vollzeitstellen) im Kanton Luzern. Im Heilpädagogischen Kinderheim Weidmatt in Wolhusen werden 15 Kinder aus der Deutschschweiz betreut und gefördert. Auch dort konnten Jugendliche mit ihren Müttern und Vätern einen interessanten Tochtertag 2007 verbringen.



Ich fand die Begegnung von Menschen mit einer Behinderung sehr toll. Sie waren sehr herzlich, offen und konkret. Es hat mir sehr gut gefallen, wie die behinderten Menschen sehr motiviert waren und wie sie ihre Arbeit ernst nahmen. Meinem Vater hat es auch gut gefallen. Er war mit meinen Kontaktpflegen sehr zufrieden.

Alberim Sejdijej,
Sohn von Muzli Sejdijej

Mir würde es gefallen, ein eigenes Büro zu haben. Ich konnte die Traktandenliste für eine Sitzung schreiben, das war sehr interessant. Die Leute sind sehr nett zueinander, auch zu mir. Den ganzen Papierkram finde

ich viel, ich glaube, ich hätte ein Durcheinander. Ich könnte nicht mit allen Menschen mit einer Behinderung zusammen am Tisch essen. Es ist manchmal sehr laut, wenn alle ankommen oder Pause haben.

Jasimina Zosso,
Patenkind von Rahel Huber



Es war cool und es hat sehr «herzige» Tierli. Das Essen war sehr gut. Mein Götti nahm sich viel Zeit für mich und hat mir vieles gezeigt.

Jenny Bachmann,
Patenkind von Stephan Bachmann



Ich habe meine Mutter ins Heilpädagogische Kinderheim Weidmatt für schwer- und mehrfachbehinderte Kinder begleitet. In der Gruppe konnte ich einem Kind das Essen geben und habe auch sonst noch viel erfahren. Im Büro habe ich meiner Mutter bei der Arbeit zugesehen und geholfen. Es war ein toller und erlebnisreicher Tag! Ich

freue mich jetzt schon, meine Mutter nächstes Jahr am Tochtertag 2008 im Neubau der Weidmatt in Wolhusen zu begleiten.

Sarah Schmidiger,
Tochter von Suzanne Schmidiger

Ich durfte meinen Vater in der Wohngruppe Luthernmatte den ganzen Tag begleiten. In dieser Wohngruppe leben acht Bewohner/innen mit einer Beeinträchtigung. Ich sah, wie die behinderten Menschen ihren Alltag aktiv mitgestalten. Sie legten Wäsche zusammen, putzten auf der Wohngruppe mit und kochten ihr Mittagessen. Am Nachmittag begleiteten wir eine Bewohnerin zur Craniosacraltherapie. Den ganzen Tag fand ich sehr spannend. Am Morgen hatte ich zuerst Mühe, auf die Bewohner/innen zuzugehen, und wusste nicht, wie ich mit ihnen sprechen soll. Das legte sich aber mit dem Kennenlernen, und ich führte gute Gespräche.

Debora Wicki,
Tochter von Toni Wicki



Ich fand den ganzen Tag sehr interessant. Ganz speziell war der direkte Kontakt zu den Behinderten. Diese haben mich sehr beeindruckt. Es hat mir sehr gut gefallen.

Aline Bucher,
Tochter von Werner Bucher

Die 10-jährige Viertklässlerin Jana Kuppelwieser konnte ihren Vater am nationalen Vater-Tochter-Tag an die Kantonsschule Musegg nach Luzern begleiten. Da Jana Primarlehrerin werden will, wartete sie schon lange sehr gespannt darauf, ihren Vater im Unterricht zu erleben.

Endlich war der Tag gekommen!

Trotz aller Vorfreude war es schwierig für Jana, bereits um 5.00 Uhr wach zu werden, zwei Stunden früher als sonst üblich. Voller Energie startete sie ihren persönlichen Vater-Tochter-Tag: Zuerst mit dem Fahrrad zum Bahnhof, danach mit dem Zug nach Olten und nach Luzern. In der Schule angekommen, erfreute sich Jana an den Terrarien mit Mäusen und Schlangen, die von Biologieschülerinnen gepflegt werden. Darauf wurde sie von Rektorin Franziska Schärer sehr freundlich begrüsst, und nach einem kurzen Rundgang durch das Schulhaus Musegg begleitete Jana ihren Vater in den Kopierraum, um dort die vorbereiteten Arbeitsblätter für den Unterricht zu kopieren. Im Schulzimmer angekommen, half sie, den Raum und die Materialien für den Unterricht bereitzustellen. Langsam trafen bereits die ersten Schülerinnen und Schüler im Schulzimmer ein. Jana wurde von allen begrüsst und freundlich aufgenommen. Im folgenden Rechtskunde-Unterricht unterstützte sie ihren Vater tatkräftig: Sie teilte die Arbeitsblätter und die Gesetzesbücher aus. Am Ende der ersten Lektion reinigte sie die Wandtafel so sauber, wie es sonst kaum üblich ist, und dann begannen schon die Vorbereitungen für die nächste Lektion. Es galt Bilder mit Magneten an die Wand zu hängen. Irritiert stellte sie in der anschließenden Lektion fest, dass die Schüler bei Gruppenarbeiten miteinander sprachen. Unaufgefordert notierte sie deshalb auf dem Hellraum-Projektor: «Bitte nicht so viel zusammen sprechen, das stört den

Lehrer!» In der dritten Lektion war eine Prüfung angesagt. Jana verteilte den Studierenden die Prüfung und überwachte mit Argusaugen, dass nicht gegenseitig abgeschrieben wurde. Nach der Prüfung durfte Jana inmitten der Maturandinnen am Unterricht teilnehmen, was sie ganz spannend fand (siehe Bild). In der letzten Lektion am Vormittag wechselte Jana die Rolle: Als Hilfslehrerin konnte sie den Studierenden eine vorbereitete Power-Point-Präsentation zeigen. Dann ging es zum Mittagessen. Im Restaurant traf Jana auf Alina: Auch sie begleitete heute ihren Vater einen Tag lang im Unterricht an der Kanti Musegg. Die beiden Mädchen tauschten gegenseitig ihre Erfahrungen des Vormittags aus, um dann mit ihren Vätern den Nachmittagsunterricht vorzubereiten. Wie im Flug vergingen auch diese beiden Lektionen. Zum Abschluss des Tages räumten Vater und Tochter das Schulzimmer auf. Jana reinigte nochmals die Wandtafel in aller Gründlichkeit.

Voller Stolz, heute nicht nur ihren Vater begleitet zu haben, sondern einmal bei

KSM
Kantonsschule Musegg Luzern
musegg

den grossen Schülerinnen Lehrerin gewesen zu sein, verliess Jana am Abend das Schulhaus.

Auf der Heimfahrt im Zug antwortete Jana auf die Frage, was ihr heute besonders gut gefallen hat: «Papi, der ganze Tag hat mir sehr gut gefallen, aber ich möchte trotzdem lieber Primarlehrerin werden und nicht Kanti-Lehrerin.» Auch ihr Vater genoss die Begleitung seiner Tochter und vor allem: Er wird ihre tatkräftige Unterstützung in den folgenden Unterrichtstagen sehr vermissen.

Der lange Tag forderte auf der Heimfahrt schliesslich Tribut: Vater und Tochter dösten im Zug ein und träumten vom nächstjährigen Vater-Tochter-Tag. Jana will ihren Vater dann nämlich wieder begleiten.

Helmut Kuppelwieser,
Fachlehrer Wirtschaft und Recht



Jana im Unterricht an der Kantonsschule Musegg.



**Vorteilhafte Prämien
für Gross und Klein**



**15%
Mitgliederrabatt***

** auf diverse Zusatzversicherungen*

Progrès – der Krankenversicherungspartner des
Luzerner Staatspersonalverbands.

Für weitere Infos rufen Sie uns einfach an und bestellen
Sie noch heute Ihr persönliches Lspv-Angebot:

Herr Basil Christen

Telefon 043 340 72 49

basil.christen@progres.ch

Bitte erwähnen Sie Ihre Lspv-Mitgliedschaft, um
von den Spezialkonditionen profitieren zu können.

progres.ch

Ihrer Familie zuliebe

Der Lspv hat auf den 16. Oktober eingeladen

Vorabendgespräch mit Bruno Stanek

Bruno Stanek, Weltraumforscher, hat unsere Mitglieder begeistert, er hat sie mitgenommen auf die Reise zu Messenger, Mars, Phoenix usw. und ist mit ihnen im All gesurft. Sein Vortrag war spannend, nicht ohne kritische Anmerkungen, die spontane Lacher produziert haben. Gespannt hörten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu, was sich in den letzten Jahren verändert hat, was es Neues gibt und was in Zukunft möglich sein wird. Bruno Stanek hat sich vorzüglich ins Bild gesetzt, hat viel Applaus geerntet und konnte alle Fragen aus dem Publikum mühelos beantworten. Was er nicht konnte, war, den Stromsparmodus des Beamers auszuschalten, der immer wieder einige Sparminuten einschob und die

Geduld des Publikums und des Referenten auf die Probe stellte. Publikum und Referent nahmen es gelassen und genossen den Blick auf die dunkle Leinwand, da danach ja wieder Messenger, Mars und Phoenix, die Erde und der Mond leuchteten.



Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG)

Wir stellen vor

Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG)
Rösslimattstrasse 37
Postfach 3439
6002 Luzern
Telefon 041 228 68 78
Telefax 041 228 51 76
sozialamt@lu.ch
www.lu.ch

Herzlich willkommen in der neuen Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG), die seit dem 1. Juli 2007 mit erweitertem Auftrag aus dem Kantonalen Sozialamt hervorgegangen ist. Bereits im Juni sind wir von der Meyerstrasse ins Suva-Gebäude an der Rösslimattstrasse 37 in Luzern gezogen, mit genügend Platz auch für die Mitarbeitenden der neuen Fachstelle Gesellschaftsfragen.

Die Dienststelle Soziales und Gesellschaft hat zu den bisherigen Themen aus den Bereichen Sozialhilfe/Asyl- und Flüchtlingswesen, Heim- und Fremdbetreuung, Opferhilfe und Kinderschutz per 1. Juli 2007 zusätzliche Aufgaben im Bereich Gesellschaft erhalten. Im neuen Namen «Dienststelle Soziales und Gesellschaft», kurz DISG, soll diese Aufgabenvielfalt zum Ausdruck kommen.

Über mehrere Jahre prägten verschiedene Reformen und Gesetzesänderungen die Arbeit des Kantonalen Sozialamtes: die Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung (NFA), die Finanzreform 08, die Departementsreform 06 sowie die Änderung des Asylgesetzes und des neuen Ausländergesetzes.

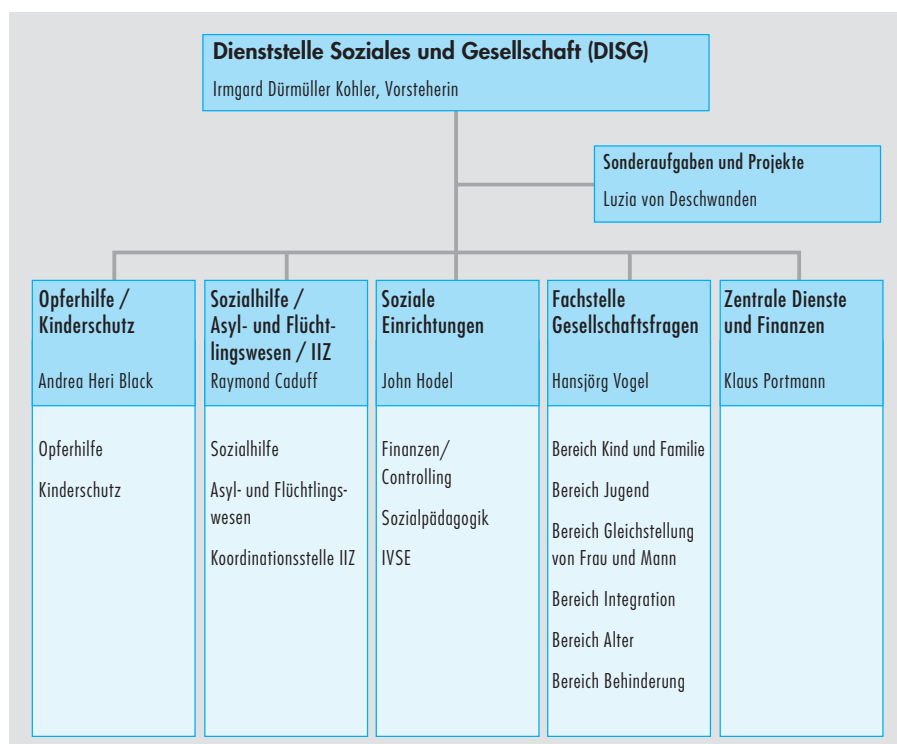
Was neu ist

Abteilung Soziale Einrichtungen: Im Hinblick auf die NFA wurde das Heimfinanzierungsgesetz revidiert. Bei den Vorbereitungsarbeiten zur Umsetzung des neuen Gesetzes über die Sozialen Einrichtungen (SEG) galt immer der Vorbehalt, dass die NFA und das SEG in der Volksabstimmung angenommen werden und per 1. Januar 2008 in Kraft treten. Die neuen Aufgaben erfordern eine Neuorganisation und mehr Kapazitäten der Abteilung Soziale Einrichtungen (früher: Heime und Fremdbetreuung).

Fachstelle Gesellschaftsfragen: Die Fachstelle Gesellschaftsfragen wurde im Rahmen der Reform 06 geschaffen und stellt den Zusammenschluss des Gleichstellungsbüros, der Stelle für Familienfragen, des Integrationsbeauftragten und der Beauftragten für Jugendförderung dar. Seit 1. Juli 2007 ist die Fachstelle nach einem Entscheid des Regierungsrates der DISG zugeordnet.

Pilotprojekt Interinstitutionelle Zusammenarbeit: Seit März 2007 ist die neue Koordinationsstelle zur Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) tätig. Die neue Struktur, die auch im nebenstehenden Organigramm zum Ausdruck kommt, ist modern und entspricht den aktuellen gesellschaftlichen Bedürfnissen. Synergien können genutzt und Informations-transfers gewährleistet werden.

Irmgard Dürmüller Kohler, Vorsteherin





Willkommen in einem starken Team:

Nutzen Sie Ihre Vorteile als Lspv-Mitglied!



Luzerner Staatspersonalverband



• • • **Lspv**

Maihofstrasse 52
6004 Luzern
Telefon 041 422 03 73
Fax 041 422 03 74
lspv@bluewin.ch
www.lspv.ch

Werden Sie Lspv-Mitglied!

- Ich trete bei.
- Schicken Sie mir mehr Informationen.
 - per Post
 - per E-Mail

Beitrittserklärung

Frau Herr

Name / Vorname

Geburtsdatum

Beruf (Funktion)

Strasse

PLZ / Ort

Dienststelle / Departement

Telefon

E-Mail

Werbebonus: Für jedes neue Mitglied 2 x CHF 10.- Reka-Checks!

Geworben durch:

Name / Vorname

Strasse

PLZ / Ort

E-Mail



Exklusiv für Lspv-Mitglieder

PIII/14



Jetzt Krankenkassen-Prämien sparen im Kollektiv

Lspv-Mitglieder und Ihre Familien profitieren von:

- attraktiven Rabatten auf den Zusatzversicherungen
- vielfältigen Prämiensparmodellen (zusätzlich bis 20% Rabatt auf die Basisversicherung für Hausarzt, Telmed, HMO)
- vereinfachten, unkomplizierten Aufnahmebedingungen
- einem breiten Präventio-Kursangebot für die Gesundheit von Körper, Geist und Seele

Xundheit
versichert

Öffentliche Gesundheitskasse Schweiz

Pensionierten-Verband des Luzerner Staatspersonals

Die Pensionierten im Mittelpunkt

Der Pensionierten-Verband des Luzerner Staatspersonals PVLS mit 1400 Mitgliedern bezweckt die Wahrung der Interessen der Mitglieder und die Pflege der Kameradschaft. Neu sind auch die meisten pensionierten Magistratspersonen Mitglied unseres Verbandes.

An den Ausflügen in den Schwarzwald und ins Berner Oberland nahmen rund 500 Personen teil. Die monatlichen Wanderungen wurden ebenfalls rege besucht.

Im Mittelpunkt steht immer noch das Thema der Anpassung der Renten an die Teuerung, denn es ist eine Tatsache, dass seit dem Jahr 2000 keine Rentenanpassung mehr stattgefunden hat. Bis jetzt sind rund 8 Prozent Teuerung nicht ausgeglichen, obwohl der PK-Deckungsgrad jetzt bei rund 107 Prozent liegt. Auf unsere mehrmaligen mündlichen und schriftlichen Interventionen hin hat die Luzerner Pensionskasse im Februar dem Regierungsrat einen Vorschlag für einen teilweisen gemeinsamen Teuerungsausgleich unterbreitet. Der Gesamtregierungsrat hat diesen kategorisch mit der folgenden Begründung abgelehnt: «Die LUPK ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt des Kantons mit eigener Rechtspersönlichkeit. Sie ist somit eine selbstständige Kasse, und sie hat keine Staatsgarantie mehr. Der Grosse Rat hat zweimal eine finanzielle Unterstützung der LUPK durch den Kanton abgelehnt. Ein freiwilliger Beitrag an den Teuerungsausgleich wird abgelehnt.» Mit dieser Begründung hat der Regierungsrat auch

seine «moralischen» Pflichten gegenüber seinen ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgeschrieben.

Die Luzerner Pensionskasse prüfte auf unser Drängen hin eine Kompromisslösung. Am 7. November 2007 hat der LUPK-Vorstand entschieden, dass die Teuerung 2007 für alle Rentnerinnen und Rentner mit maximal 1,5 Prozent (Kosten ca. 24 Mio. Franken) ausgeglichen wird. Ein rückwirkender Ausgleich des Rückstandes (ca. 6,5 bis 7 Prozent) ist mangels finanzieller Mittel nicht möglich und wird auch in Zukunft nicht mehr möglich sein. Mit diesem Entscheid werden unsere berechtigten, leider ohne gesetzlichen Anspruch abgesicherten Forderungen bei weitem nicht erfüllt. Als erfreulich zu vermerken ist, dass der Luzerner Staatspersonalverband und der Lehrerverband unsere Anliegen voll unterstützten, wofür wir bestens danken.

Eine enge Zusammenarbeit mit diesen beiden Verbänden, mit den Pensionierten Luzerner Lehrpersonen, der Vereinigung der Pensionierten des Kantonsspital Luzern und dem Pensionierten-Verein der Stadt Luzern wird weiter gepflegt.

Walter Burri, Präsident

• Agenda 2008

- 24. Januar, 14.30 Uhr:
- Lesung von Pedro Lenz,
- Schriftsteller, Dichter und Ko-
- lumnist, im Lukassaal Luzern
- 11. März, 14.30 Uhr:
- Generalversammlung
- im Casino Luzern
- 3. Juli:
- Sommerausflug in den Jura
- 4. September:
- Herbstausflug an den Zürich-
- see
- Wanderungen:
- jeweils am ersten Dienstag
- im Monat



Neue Präsidentin für die Luzerner Pensionskasse

Auf den 1. Juli wurde **Irene Keller** aus Vitznau zur Präsidentin der LUPK gewählt. Sie ist seit 7 Jahren Gemeindeammann und wurde im Frühling für die FDP in den Grossen Rat gewählt. Der Lspv wünscht alles Gute und viel Erfolg bei der neuen Aufgabe.

Sie löst **Hans Lütolf** ab, der nach 24 Jahren als Präsident der LUPK zurückgetreten ist. Der ehemalige Rektor der heutigen Hochschule für Wirtschaft Luzern (HSW) hat während knapp 40 Jahren als Aktuar, Vizepräsident und Präsident an massgeblicher Stelle mitgeholfen, die «alte» Kantonale Pensionskasse (KPK) zu einer selbstständigen, fortschrittlichen öffentlich-rechtlichen Institution zu machen, die in der ganzen Schweiz hohe Anerkennung genießt.

Hans Lütolf ist auch Ehrenmitglied des Lspv. Er hat sich für den Staatspersonalverband ebenso engagiert wie für die LUPK: 1968 Eintritt in den Lspv-Vorstand, 1969–1983 Redaktor des Lspv-Korrespondenzblattes, 1972 Wahl zum Vizepräsidenten Lspv und seit 1989 Ehrenmitglied des Lspv.

Als Präsident der LUPK hat Hans Lütolf an zahlreichen Lspv-Generalversammlungen persönlich und in unserer Mitgliederzeitschrift in schriftlicher Form die Lspv-Mitglieder über den Stand der Kasse und die Leistungen für die Aktiven und die Pensionierten ausführlich orientiert und hat alle Fragen, die ihm gestellt wurden, offen beantwortet. Wir danken Hans Lütolf für sein grosses Engagement, wünschen ihm alles Gute und freuen uns, ihn nun vielleicht bei den Anlässen des Pensioniertenverbandes hin und wieder zu sehen.

Neue Arbeitnehmervertreter im Vorstand der LUPK

Neu in den Vorstand der LUPK gewählt wurden: **Peter Dietschi**, Präsident Lspv; **Pius Egli**, Geschäftsführer LLV; **Rudolf Inderbitzin**, ehem. Departementssekretär (Pensioniertenvertreter); **Thomas Kaufmann**, Leiter Qualitäts- und Riskmanagement, Luzerner Kantonsspital.



Grossratsbeschluss über die Anpassung der Familienzulagen

Der Grosse Rat hat an seiner Novembersession beschlossen, dass die Familienzulagen im Kanton Luzern bereits auf den 1. Januar 2008 angepasst werden. Somit erhalten die Staatsangestellten eine um 20 Franken höhere Ausbildungszulage für Jugendliche vom 16. bis zum vollendeten 25. Altersjahr. Diese Erhöhung wird geschätzte Mehrkosten von 2,6 Mio. Franken jährlich verursachen. Die gute finanzielle Lage der kantonalen Familienausgleichskassen erlaubt es trotzdem, gleichzeitig den Beitragssatz für die Arbeitgeber, welche die alleinigen Finanzierer der Leistungen sind, zu senken.

Neu Wegleitung der Dienststelle Personal

Das Personalamt hat eine Wegleitung für **Langzeiturlaub (Sabbatical)** erlassen. Sie umschreibt generelle Rahmenbedingungen und das Vorgehen für einen unbesoldeten resp. besoldeten Langzeiturlaub (Sabbatical) zu privaten und beruflichen Zwecken, bei denen die künftige Weiterbeschäftigung in der Dienststelle garantiert wird.

Seit 2007 sind bei der Dienststelle Personal Instrumente zur **Befragung der Arbeitszufriedenheit** der Mitarbeitenden und ein Fragebogen für die Mitarbeitenden für ein «Vorgesetztenfeedback» vorhanden. Die bei uns öfter schon nachgefragte Wegleitung für «Heimarbeit» ist bei der Dienststelle Personal in Erarbeitung.

Zusammenarbeit des Lspv mit den Spitälern/Kliniken

Eine Gruppe von Personalorganisationen, darunter auch der Lspv, bemühen sich, nach der Verselbstständigung der Spitälern/Kliniken im Kanton Luzern, eine Sozialpartnerschaftliche Vereinbarung mit dem Luzerner Kantonsspital und den Psychiatrischen Kliniken abzuschliessen (wie sie auch seit 2005 mit dem Arbeitgeber Kanton Luzern gilt). Es geht darum, dass die Mitglieder der verschiedenen Verbände an den Spitälern/Kliniken weiterhin durch Per-

sonalorganisationen vertreten werden können. Eine erste Sitzung mit den Spital-/Klinikratspräsidenten Hans Amrein (Kantonsspitaler) und Walter Bachmann (Psychiatrie) und den Direktoren Benno Fuchs und Urs-Peter Müller hat am 7. November stattgefunden. Der Lspv ist nach der ersten Sitzung zuversichtlich, dass sich daraus eine gute Zusammenarbeit ergeben wird.

Mobbing – was tun?

In unseren Beratungen erleben wir immer wieder, dass je höher der Druck am Arbeitsplatz ist, umso wahrscheinlicher ist es, dass es an den Arbeitsplätzen zu Fällen von Mobbing kommt. Und wir stellen immer wieder fest: Mobbing zu beweisen, ist schwierig. Ausserdem riskiert man bei einer Klage das Vertrauen der/des Vorgesetzten oder sogar die Stelle zu verlieren, auch wenn man vor Gericht recht bekommen sollte.

Im Beobachter-Verlag ist ein Handbuch «Mobbing – was tun?» erschienen, das Möglichkeiten für Betroffene, Vorgesetzte und Firmen

aufzeigt, wie sie gegen Mobbing vorgehen sollten. Auch psychologische Hilfestellung wird geboten. So werden Beispiele angegeben, wie man schlagfertig und direkt reagiert, sich richtig verhält oder wie Konfliktgespräche geführt werden können. Und nicht zuletzt schildern zwei Betroffene, wie sie dem Mobbing entkommen sind. Irmtraud Bräunlich Keller, 216 Seiten, 34 Franken, Beobachter-Verlag, 2006.

Diagnose Boreout

Wenn die Unterforderung im Job krank macht: Viele klagen darüber, dass ihnen die Arbeit über den Kopf wächst. Es gibt aber auch das Gegenteil. Bis zu 15 Prozent der Schweizer Angestellten leiden unter einem Boreout – das Gegenteil von Burnout. Die Symptome sind Unterforderung, Desinteresse und Langeweile. Mehr darüber in «Diagnose Boreout – warum Unterforderung im Job krank macht, Philippe Rothlin, Peter R. Werder, Redline-Verlag Heidelberg 2007, 136 Seiten, 32 Franken.

- **Vorankündigung**
- **Generalversammlung**
- **des Lspv:**
- **Donnerstag, 17. April 2008**
- **18.00 Uhr**
- **im Grossratssaal**
- **Regierungsgebäude Luzern**

2007: Neu in unserem Verband
Herzlich willkommen!

Thomas Kalbermatter, Veterinäramt
Lisbeth Neumann, wira
Karl Ressimann, Berufs- und Studienberatung Sursee
Jörg Schleiss, Vollzugs- und Bewährungsdienste
Rudolf Baumann-Hauser, uwe
Christoph Lengwiler, IFZ-Hochschule für Wirtschaft HSW
Paul Waltisberg, Dienststelle Personal
Markus Zemp, BBZ Luzern
Peter Schwander, wira
Michael Achermann, Kantonspolizei
Markus Ries, Universität Luzern
Karin Vannay, Schulen Kriens
Hannah Amstad, Lernende vif
Andreas Meyer, Kantonsspital Luzern
Cornelia Zemp, Schlichtungsbehörde für Miete und Pacht

Claudia Schwandt, Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern
Pia Schuler, Kantonsspital Luzern
Ruth Birri-Dahinden, SOBZ Sursee
Elsbeth Steiger-Schmid, Historisches Museum Luzern
Oskar E. Schönbeck, wira
Carfora Marco, Ausgleichskasse Luzern

Wir begrüßen unsere neuen Mitglieder und freuen uns auf ein gutes Miteinander! Unseren engagierten Werberinnen und Werber danken wir für ihre Werbeanstrengungen.

Werben auch Sie Mitglieder! Werbeprämie für jedes neue Mitglied 2x 10-Franken Reka-Gutscheine.



Modell Prophet schwarz (solange Vorrat)
Verkaufspreis: Fr. 220.– anstatt Fr. 259.–
für Lspv-Mitglieder

Mit dem Lspv profitieren:

Top Helm-Aktion

mit 15% Rabatt
bis Ende Januar 2008

Der Prophet von Leedom Helmets freut sich über eine stetig wachsende Fangemeinschaft im Markt. Sein Design überzeugt, der Tragkomfort lässt keine Wünsche offen, die Passform ist optimal, und dank der In-Mold-Konstruktion ist der Prophet ein Leichtgewicht. Ferner ist dieser Helm mit 15 verschliessbaren Ventilationslöchern ausgerüstet, und die Ohrenpolster sowie das Innenfutter können herausgenommen und gewaschen werden. CE EN 1077-zertifiziert.

**Auslieferung ab 20. Dezember 2007 bei Ski & Sport Achermann AG,
Engelbergstrasse 37a, 6370 Stans.**

Bitte Talon **sofort** (bis 15. 12. 2007) einsenden, wenn Sie den Helm noch **vor Weihnachten** – also **ab 20. Dezember 2007** – **beziehen möchten**. Für alle späteren Bestellungen geben Sie bitte Ihre Telefonnummer oder E-Mail-Adresse an, damit wir Ihnen Bescheid geben können, wann die Helme bei Ski & Sport Achermann AG in Stans bezogen werden können

Ich bestelle einen Top-Helm «Prophet» zum Preis von Fr. 220.– anstatt Fr. 259.–

Kopfumfang: _____ cm (1cm oberhalb Augenbrauen messen)

Name: _____

Vorname: _____

Adresse: _____

PLZ/Ort: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

Zu bestellen beim Lspv, Maihofstrasse 52, 6004 Luzern, Lspv@bluewin.ch, Fax 041 422 03 74