



fokus

**Wanted –
Polizeikräfte auf
dem Radar**





4-7



10-11



15-16

1 Titelseite

Luzerner Polizei «117 Prozent DU.ch»

13**Nur ein Anruf?**

Die Geschäftsführerin berichtet

3 Editorial

Der Präsident Serge Karrer hat das Wort

15-16**Kampagne LUPOL**

«117 Prozent DU» – wie die Polizei Nachwuchs sucht

4-7 Aktuell

WAS – alle unter einem Dach

18**Daran arbeiten wir**

Vernehmlassungsantwort Lspv zur Revison Lohnsystem

8 Rückblick

Apéro-Veranstaltung vom 31. März 2022 im Ausbildungszentrum XUND

19**Stafetten-Interview**

Lukas Gantner Leiter Arbeitsintegration GAP, Gemeinde Dagmersellen

10-11 HITFIT-Lager

Sommerlager für übergewichtige Jugendliche

20**Lspv-Event 2022**

Apéro-Gespräch 17. November 2022 «Achtsamkeit»

Impressum

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

Redaktion/Fotos

Inge Lichtsteiner, Geschäftsführerin Lspv

Mitgearbeitet haben an dieser Ausgabe:

*Serge Karrer, Leonie Tettamenti und Alain Rogger (WAS),
 Hansjörg Wyss, Veronika Bühler (DIGE), Christian
 Bertschi (LUPOL) und verschiedene Interview-
 Partnerinnen vom WAS und der kantonalen Verwaltung.*

Titelbild © Luzerner Polizei

Layout Carole Bucher, CH Regionalmedien AG

Druck Multicolor Print AG, Baar

Versand Stiftung Brändi, Luzern

Technisches Auflage: 3000 Exemplare

Erscheinungsweise 2-mal jährlich

Wir werden weiter «kämpfen» müssen

Liebe Leserin
Lieber Leser

Im Verbandsleben ist einerseits etwas «Normalität» zurückgekehrt: Gespräche, Sitzungen und Verhandlungen finden wieder an einem Tisch und nicht nur hinter dem Bildschirm statt – wobei nicht das eine gegen das andere ausgespielt werden soll, beide Methoden haben ihre Berechtigung und vor allem der richtige Mix ist entscheidend. Vor allem aber Veranstaltungen können wieder in Präsenzform stattfinden und die damit einhergehenden Sozialkontakte, Begegnungen und Gespräche können wieder erfolgen. Wir dürfen auf eine gut gelungene Frühjahrs-Veranstaltung zurückblicken.

Der Blick voraus ist etwas getrübt: Brennholz ist nur noch schwierig zu erhalten, bald wird das Gas knapp und vielleicht gibt es bald eine Mangellage beim elektrischen Strom – wenn er nicht gar ganz ausfällt, weil das Netz zusammenbricht ... Können Sie Ihr Büro mit Holz heizen? Und funktionieren Ihr Computer und Ihr Drucker ohne Strom? Beides trifft wohl nicht zu. Die nächsten ungewollten «Lockdowns» gehören bereits zu unseren Denkkategorien. – Mir scheint, nach einigen Jahren der relativen Ruhe sind wir tatsächlich in Zeiten angelangt, in denen unsere Gesellschaft wieder existenziellere Probleme zu lösen hat.

Dazu gehört auch, dass unser Leben im Moment teurer wird. Der eine oder andere Betrieb oder Händler gibt uns seine gestiegenen Kosten weiter und verursacht dabei seinerseits einen Preisschub. Der eine oder andere Betrieb oder Händler nutzt aber auch einfach die Gunst der Stunde und erhöht seine Gewinnmarge. Für uns als Konsumentende heisst das, dass wir für alltägliche Güter mehr bezahlen. Für das Staatspersonal als Lohnempfangende heisst das, dass der bisherige oder leicht angepasste Lohn nicht mehr gleich viel finanzieren kann wie bisher.

Regierung und Parlament haben gegenüber früheren Finanzplanungen die Mittel zwar etwas erhöht, die vorgenommenen Korrekturen fangen aber die inzwischen aufgelaufenen Teuerung nicht auf. Die Massnahmen genügen daher nicht. Wir werden weiter «kämpfen» müssen, damit das Personal des Kantons Luzern und seiner an- bzw. ausgelagerten Betriebe nicht noch weiter finanziell ins «Hintertreffen» gerät.

Die Regierung hat Anpassungen bei den Löhnen in die Vernehmlassung gegeben. Auch der Lspv hat dazu Stellung genommen. Leider sind die Anpassungen etwas zu einseitig: Die Erhöhungen in den untersten Lohnklassen stehen dabei nicht in unserer Kritik. Anpassungen sollen aber vor allem beim höheren Kader (inklusive politisch gewählter Ämter wie Regierung und Kantonsgericht) stattfinden. Der grosse Teil des Staatspersonals ist somit von den Anpassungen gar nicht betroffen bzw. profitiert also nicht! Unsere Vernehmlassung finden Sie in diesem «fokus». Wir versuchen darüber hinaus aber auch, mit den Entscheidungsträgern im direkten Gespräch Einfluss zu nehmen.



Für die allgemeine Verwaltung wird am Seetalplatz ein neues Verwaltungsgebäude entstehen, zudem ist ein Gebäude für die Sicherheitsorgane in Planung. Die selbstständige Anstalt WAS Wirtschaft Arbeit Soziales ist bereits etwas weiter: Der Bau ist fortgeschritten, die Arbeitsplätze bekommen ein Gesicht. Erste Einblicke in moderne Arbeitsplätze und in die damit einhergehenden Abläufe sind somit in unserem «fokus» möglich!

Die Luzerner Polizei soll reorganisiert und personell aufgestockt werden. Der Lspv hat an der Vernehmlassung zur neuen Organisation der Luzerner Polizei – auch in Absprache mit dem Verband Luzerner Polizei – teilgenommen. Dass die Luzerner Polizei personell aufgestockt werden muss, ist allen Interessierten klar. Der entsprechende Personalbedarf war schon zu Zeiten der Kantonspolizei ausgewiesen, aber die Aufstockung war damals und ist seither aus finanziellen Gründen immer wieder verzögert worden. Wie so oft löste auch hier Zuwarten das Problem nicht, sondern vergrösserte es nur. Spontane temporäre Postenschliessungen haben uns das erst im vergangenen Sommer wieder gezeigt. Im vorliegenden «fokus» erfahren Sie mehr darüber, wie die Luzerner Polizei die Rekrutierung neuer Polizeikräfte angehen will.

Zu rekrutieren hat schliesslich auch der Lspv. Unsere aktuelle Geschäftsführerin, Inge Lichtsteiner, wird im Laufe des Jahres 2023 kürzertreten bzw. sich aus dem Erwerbsleben zurückziehen. Sie hat bisher (und wird natürlich noch) die mit ihr vereinbarte (relativ kurze) Zeit ihres Engagements sehr aktiv genutzt, um den Verband attraktiv zu halten bzw. attraktiver zu machen und um neue Mitglieder anzuwerben. Dabei war und ist ihre «Amtszeit» mit dem inzwischen abgeschlossenen GAV LUKS/LUPS, mit den Pandemie-bedingten Eingriffen ins Arbeitsleben und der aktuellen politischen und wirtschaftlichen «Grosswetterlage» in arbeitspolitischer Hinsicht äusserst turbulent. Schon jetzt danke ich Inge Lichtsteiner für ihren grossen Einsatz. Eine erste Ausschreibung für eine neue personelle Besetzung der Geschäftsstelle finden Sie in diesem «fokus». Selbstverständlich informieren wir Sie weiter über den Prozess der Neurekrutierung.

Serge Karrer, Präsident Lspv

WAS – Alle unter einem Dach

Mit dem Anspruch, der Bevölkerung des Kantons Luzern Dienstleistungen aus einer Hand zu bieten, baut WAS Wirtschaft Arbeit Soziales auf dem Areal Eichhof West einen neuen Bürokomplex. Nebst einer ökologisch innovativen Bau- und Betriebsweise schaffen offene Arbeitsräume höchstmögliche Flexibilität. So ist WAS für die Zukunft bestens gewappnet.

Seit 1. Januar 2019 sind die Ausgleichskasse, die IV und das wira Luzern zu einem Sozialversicherungszentrum verschmolzen: WAS Wirtschaft Arbeit Soziales. Im Moment erbringen die über 670 Mitarbeitenden ihre Dienstleistungen noch an verschiedenen Standorten. Mit dem

neuen Gebäude soll es für die Kundinnen und Kunden gegen Jahresende 2025 nur noch eine Anlaufstelle geben. Ausgenommen sind die beiden Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) Wolhusen und Sursee, die an ihren Standorten bleiben.

Das neue WAS-Gebäude



Open Space/Flexibilität

Flexibilität ist das Wort der Stunde. Für Martin Bucherer, Vorsitzender der WAS-Geschäftsleitung, ein zentraler Aspekt des neuen Standorts: «Die letzten Jahre haben gezeigt, dass die Aufgabengebiete von WAS stetig ausgebaut werden. Entsprechend ist die Entwicklung der Belegschaft und insbesondere der einzelnen Teams über die nächsten Jahrzehnte sehr anspruchsvoll.» Das neue WAS-Gebäude werde deshalb nach dem Konzept «Open Space» gebaut.



«Mit diesem Konzept sind wir für die Zukunft gut gerüstet. Denn es bietet je nach Personalzunahme oder -abnahme grösstmögliche Flexibilität bei der Raumaufteilung», ist Bucherer überzeugt. Schliesslich solle das neue Gebäude auch in einigen Jahren noch funktional und zweckmässig sein. Auch bei der Gestaltung des Eingangsbereichs werde darauf geachtet, dass dieser an veränderte Bedürfnisse angepasst werden könne. «Denn wer weiss schon so genau, ob und wie viele Schalterbesuche in 20 Jahren noch stattfinden.»

Die Büroflächen sind beim «Open Space»-Konzept offen geplant. Das heisst, es gibt auf den Stockwerken keine einzelnen abgeschlossenen Büroräume. Stattdessen sind die Arbeitsplätze in Gruppen angeordnet. Abgetrennt werden sie durch verschiedene Elemente wie Bepflanzungen, Sitzgruppen sowie Besprechungs- und Fokusräume. Mit diesen Raum-in-Raum-Systemen erhalten die Mitarbeitenden auch Rückzugsmöglichkeiten für schwierige Gespräche oder besonders konzentriertes Arbeiten.

Ein weiterer Vorteil dieser offenen Büroform ist die Förderung des Dialogs zwischen den Mitarbeitenden. Die vereinfachte Kommunikation zwischen den Abteilungen fördert eine gute Zusammenarbeit. Nicht zuletzt können durch das «Näherrücken» Synergieeffekte ausgeschöpft werden.

Rechtliche Bauherrin des neuen Gebäudes ist die WAS Immobilien AG. Deren Geschäftsführer Alain Rogger liegt es am Herzen, dass sich die Mitarbeitenden auch am neuen Standort wohlfühlen: «Die Teams verfügen über einen flächenmässig definierten Teambereich, den sie im Laufe der Planung nach ihren arbeits-technischen Bedürfnissen mitgestalten können. Die Fläche bietet Platz für je einen individuellen Arbeitsplatz pro Person. Je nach Vorlieben und Aufgaben können die Teams sich dafür entscheiden. Oder sie entscheiden sich, die Schreibtische miteinander zu teilen und dafür Platz für weitere Elemente wie eine Austauschzone oder bei Bedarf eine Kreativ-ecke zu gewinnen.»

Das Konzept «Open Space» werde übrigens konsequent und ausnahmslos umgesetzt. Einzelbüros werde man im neuen WAS-Gebäude auch in der «Teppichetage» keine finden.



Martin Bucherer,
Vorsitzender der WAS-Geschäftsleitung
und Leiter WAS wira Luzern



Alain Rogger,
Geschäftsführer WAS Immobilien AG
und Leiter WAS Ausgleichskasse Luzern





So könnte ein Arbeitsplatz für die Kundenberatung aussehen.

Ein wichtiges Gremium zur Sicherstellung des Einbezugs der Mitarbeitenden ist für Rogger die Nutzergruppe: «Das ist eine Gruppe von Mitarbeitenden, die als Vertreter der Teams und Fachbereiche intensiv im Projekt mitwirken. Sie sind die erste Anlaufstelle für die künftigen Nutzer des Gebäudes und bringen deren Erwartungen und Anforderungen ein.»

Ökologie

Bei der Planung des neuen WAS-Gebäudes legt WAS grossen Wert auf Nachhaltigkeit. Der Clou: Das neue Sozialversicherungszentrum soll grösstenteils ohne Heizung und Klimasysteme auskommen. In der kühleren Jahreszeit sorgt die Abwärme der Menschen, der Computer und der Beleuchtung für warme Räume. Im Sommer strömt nachts kühle Luft durch automatisch angesteuerte Fensterklappen ins Gebäu-

de. Eine ausgeklügelte Regeltechnik und bestmögliche Isolation versprechen das ganze Jahr über eine angenehme Raumtemperatur und optimale Luftqualität. Eine Solaranlage sowie eine Erdsonde versorgen das Gebäude mit der nötigen Energie.

«Nebst dem optimalen Bürokommfort werden die Mitarbeitenden den naturnahen und autofreien Park zwischen den Bauten auf dem Areal Eichhof-West besonders schätzen», ist Rogger überzeugt. «Dieser trägt nicht nur viel zu einem angenehmen Mikroklima bei, sondern ist fast ein kleines Naherholungsgebiet.» Rogger freut sich schon heute, für die WAS-Mitarbeitenden, aber auch für die Luzerner Bevölkerung ab 2025 einen echten Mehrwert realisieren zu können.



Offene Zone für die Kundenberatung.

Statements

Nik Bättig
Verantwortlicher Projektmanagement Office

«Ich freue mich sehr auf das neue Bürogebäude. Diese topmoderne Infrastruktur wird uns ermöglichen, Prozesse neu zu gestalten, Wege zu verkürzen und effizienter auf sich ändernde Kundenbedürfnisse einzugehen. Eine mobil-flexible Arbeitswelt wird heute von einem Arbeitgeber erwartet und WAS schafft jetzt die räumliche Umgebung dafür. Bis zur Eröffnung werden wir uns bestmöglich auf die neue Arbeitswelt vorbereiten.»



Daniel Fuchs
Bereichsleiter Finanzen & Logistik

«Das ändert sich dann im Eichhof und gestaltet sich dann viel einfacher.»
Wie oft habe ich diesen Spruch schon selber ausgesprochen und auch gehört! Ein zentraler Standort mit offenen und variablen Arbeitsbereichen wird die Kommunikationswege verkürzen und das WAS-Wirgefühls stärken. Unsere Kundinnen und Kunden werden an einem Standort begrüsst und beraten. Als Mitarbeitende werden wir moderne Arbeitsplätze haben und ein Personalrestaurant mit begrünter Terrasse und Dachgärten. Auf all das freue ich mich.»



Carmen Hafner
Bereichsleiterin HR

«Der Umzug in das neue Gebäude im Eichhof West ist ein Meilenstein und steigert unsere Attraktivität als Arbeitgeber. Die neuen Arbeitsplätze erfüllen alle Bedürfnisse an eine moderne Arbeitsplatzumgebung, ermöglichen Begegnungen vor Ort, effizientere Wege und den spontanen Austausch. Der gemeinsame Standort ist eine Chance, die WAS-Identität und -Kultur durch die örtliche Nähe noch tiefer zu verwurzeln.»



Roman Walliser
Mitarbeiter IT-Servicedesk

«Ich denke, die Mitarbeitenden werden es schätzen, wenn wir alle in einem Gebäude sind. Wir vom IT-Support werden dann nicht mehr so lange Wege haben, um bei technischen Problemen zur Stelle zu sein. So werden wir die Mitarbeitenden noch besser kennenlernen und den persönlichen Kontakt pflegen können. Ich freue mich auch, dass ich die anderen Mitarbeitenden des Bereichs Informatik dann öfter sehe.»



Apéro-Veranstaltung

vom 31. März 2022 im Ausbildungszentrum XUND

Die Mitglieder des Luzerner Staatspersonalverbandes (Lspv) konnten einen vertieften Einblick in das XUND, Ausbildungszentrum Gesundheit Zentralschweiz, in Luzern nehmen. Fasziniert haben die funktionale Architektur des hellen, modernen Gebäudes, die Inhalte der Ausbildungsstätte sowie das anschliessende Networken beim Apéro.



Apéro-Gespräche

Eine grosse Schar interessierter Mitglieder wurden von Direktor Jörg Meyer und seinen Mitarbeitenden in Gruppen durch die Räume des XUND geführt. Das stilvolle Gebäude begeistert mit seiner modernen Architektur wie mit den stimmigen Kunstwerken «Haut zu Haut» von Rochus Lussi und «Streiflichter» der Künstlerin Judith Albert. Spannend waren neben den modernen Ausbildungsräumen und -methoden die neusten Entwicklungen im Roboting in der Alterspflege. Die Robbe «Paro» war ein begehrtes Streichelobjekt, auch bei den fitten Lspv-Mitgliedern.

Die anwesenden Lspv-Mitglieder fühlten sich im 2019 eröffneten Gebäude sehr wohl und liessen den spannenden Abend mit angeregten Gesprächen und beim Geniessen des XUND-Bistro-Apéros ausklingen.

Inge Lichtsteiner, Geschäftsführerin



Lspv-Präsident Serge Karrer und Mitglied Manuel Mittelhammer mit Roboter-Roppe «Paro»

Nach der Besichtigung der Aus- und Weiterbildungsstätte erklärte Michael Rieger, Leiter Konzernbereich Strategie & Corporate Services der CSS Versicherung AG, die Vorteile und neuesten Entwicklungen der stetig wachsenden Digitalisierung in der Gesundheit. Mit der Applikation «Well», an welcher die CSS als Initiatorin mitwirkt, lanciert die Versicherung eine neue Möglichkeit, die persönlichen medizinischen Daten zu organisieren oder medizinische Hilfe anzufragen.



Apéro-Gespräche



Rundgang mit Direktor Jörg Meyer

LSPV-Mitglieder profitieren von 20% Rabatt auf ausgewählten Zusatzversicherungen.

Gerne zeigen wir Ihnen das volle Spar-Potenzial auf.
Melden Sie sich: +41 41 228 07 10
luzern@concordia.ch



**Geht es Julia gut,
geht es uns allen gut.**

Und damit das so bleibt, sind wir bei Fragen zur Gesundheit jederzeit für Julia, ihren Papi und all unsere Versicherten da.

CONCORDIA
gemeinsam gesund

Erfolgserlebnisse im HIPFIT-Camp

Alle sind zwischen 12 und 16 Jahre alt und nehmen die Herausforderung – ihr Übergewicht – in Angriff. Jährlich reisen rund 20 Jugendliche im Frühling ins Luzerner HIPFIT-Camp. Die positiven Lager-Erlebnisse sollen helfen, ein besseres Körperbewusstsein zu schaffen und Anregungen für einen aktiven Alltag zu erhalten.



Teilnehmende beim Kochen ...

Einen wichtigen Schritt in diese Richtung machen die Jugendlichen bereits vor dem Camp, mit ihrer Entscheidung, am Lager teilzunehmen. Das HIPFIT-Camp gibt während der Lagerwoche Anregungen zum Bewegungs- und Ernährungsverhalten der Jugendlichen, welche auch später in ihrem Alltag nachhaltig Bestand haben sollen. Der Schritt zur Anmeldung braucht Mut. Umso wichtiger ist es für die Jugendlichen zu wissen, dass sie mit ihrem Übergewicht nicht allein sind. Jährlich nehmen rund 20 Jugendliche im Alter zwischen 12 und 16 Jahren in den Osterferien am HIPFIT-Camp teil. Begleitet von Expertinnen und Experten lernen sie neue Sportarten kennen, trainieren ihre Motorik und Körperwahrnehmung. Die Ernährungsfachfrauen unterstützen und animieren die Jugendlichen bei der Zubereitung der Mahlzeiten.

Das HIPFIT-Camp wird jährlich von der Dienststelle Gesundheit und Sport des Kantons Luzern und dem Adipositaszentrum Zentralschweiz des Luzerner Kantonsspitals organisiert und durchgeführt. Mit dem Lager hat man ein spezifisches Angebot für Jugendliche geschaffen, die sich, auch wegen ihres Übergewichts, in den klassischen Sportarten teils kaum angesprochen fühlen. «Dass übergewichtige Jugendliche sich per se nicht gerne bewegen, trifft so nicht zu», sagt Andrea Ramseier, Beraterin im psychosozialen Bereich am Luzerner Kantonsspital und Camp-Leiterin. Vielmehr fehle es manchmal an passenden Bewegungsangeboten – oder am Verständnis dafür, was es bedeuten kann, mit Übergewicht Sport zu treiben. Mit dem Lager fülle man diese Lücke auf spielerische Art mit einem abwechslungsreichen Lagerangebot und komme damit dem gesetzlichen Auftrag nach, die Bewegung im Alltag aller Bevölkerungsschichten zu fördern.

Erfolgserlebnisse als Schlüssel zum Erfolg

Das Kennenlernen neuer Sportarten und das Ausloten von körperlichen Fähigkeiten kommt bei den Jugendlichen gut an. Der Schlüssel zum Erfolg sind die kleinen täglichen Erfolgserlebnisse. So sagt eine Lagerteilnehmerin: «Ich bin stolz auf mich, dass ich die Wanderung so gut gemeistert habe.» Und ein anderer Teilnehmer ergänzt: «Der Sport hat Spaß gemacht und ich konnte schnell gut mithalten.» Speziell gefallen hätte ihm die Breite des Angebots, ergänzt ein weiterer Jugendlicher: «Sehr toll fand ich persönlich das Karate und das Grooven, das Bewegen im Takt der Musik. Das war super.» Das Leitungsteam versucht in der Lagerwoche, einen guten Mix zwischen Ernährung, Bewegung und



... beim Wandern

Lerneinheiten, den sogenannten Inputs, zu finden. Unter anderem geht es darum, das Selbstbewusstsein zu stärken sowie ein Bewusstsein zu schaffen für sich und das eigene Wohlbefinden.

«Klämmerli» bestimmt die Portion

Auch die Ernährung ist eines der zentralen Themen des HIPFIT-Camps. Starkes Übergewicht (Adipositas) kann eine Folge von Hormonstörungen sein, die das Essverhalten steuern. «Im Lager geht es deshalb darum, dass sich die Jugendlichen vertieft mit dem Hunger und der Sättigung auseinandersetzen und lernen, damit umzugehen», erklärt Andrea Ramseier. Das Lagerteam benutzt dafür eine «Wäscheklammer-Skala»: Vor jeder Mahlzeit werden die Mädchen und Jungen gebeten, ihren eigenen Hunger auf einer Skala von 1 bis 10 einzuschätzen. Wer grossen Hunger hat, setzt sein «Klämmerli» bei der 10, wer nur einen kleinen Hunger verspürt, bringt es bei einer tieferen Zahl an und schöpft sich die entsprechende Portion. Das «Klämmerli»-System funktioniert. Eine Lagerteilnehmerin sagt, dass sie nie mehr nachschöpfe, wenn sie keinen Hunger mehr habe. Eine andere meint: «Ich achte auf mein Hungergefühl und mag inzwischen sogar Vollkornprodukte.» Im HIPFIT-Camp bereiten die Jugendlichen ihre Mahlzeiten selbst zu und lernen dabei viel über ausgewogene



... bei Spiel und Sport

ne Ernährung und eine schmackhafte, gesunde Zubereitung der Menüs.

Gelerntes in eigenen Alltag integrieren

Die Lagerwoche soll die Jugendlichen bestärken, das Gelernte zu Hause in den Alltag zu integrieren. Eine wichtige Grundlage zum Erfolg ist sicher im sozialen Aspekt zu sehen. Zusammen mit Gleichgesinnten ein Ziel anzugehen und zu erreichen, kann ein wichtiger Erfolgsgarant sein, wie ein Camp-Teilnehmer sagt: «Ich habe mich mit meinem «Zimmergspänli» schnell sehr gut verstanden. Wir wollen auch nach dem Lager in Kontakt bleiben und Erfahrungen austauschen.» Andrea Ramseier erklärt: «Die Problematik des Übergewichts kann im Lager nicht gelöst werden. Starkes Übergewicht (Adipositas) ist eine chronische Krankheit. Der eigene Lifestyle, mit Bewegung und ausgewogener Ernährung, ist dabei enorm wichtig.» Wie gut die Jugendlichen dies erfasst haben, erklärt eine Teilnehmerin: «Ich wollte nach dem Lager unbedingt einen Schrittzähler haben. Am besten den gleichen wie im Lager. Inzwischen hat meine ganze Familie einen Schrittzähler und wir machen regelmässig Vergleiche, wer am meisten Schritte hat. Das spornt mich täglich neu an und motiviert.»

Hansjörg Wyss und Veronika Bühler



HIPFIT-Camp

Im Kanton Luzern sind rund 15 Prozent der Kinder und Jugendlichen übergewichtig oder adipös (Quelle: BMI-Monitoring Kanton Luzern und PH Luzern 2021). Das HIPFIT-Camp ist ein Lager für übergewichtige Jugendliche, die an ihrem Bewegungs- und Ernährungsverhalten arbeiten wollen. Es wird jeweils in den Osterferien von der Dienststelle Gesundheit und Sport gemeinsam mit dem Adipositaszentrum Zentralschweiz des Luzerner Kantonsspitals durchgeführt. Anmeldungen werden ab Januar entgegen genommen unter: sport.lu.ch/sportlager.



Exklusiv
für LSPV-
Mitglieder.

Hallo Vorteile.

Luzerner Staatspersonalverband-Mitglieder und Ihre Familienangehörigen profitieren Rahmenvertrag von attraktiven Rabatten. Eine Partnerschaft, die sich für Sie auszahlt.

Als Ihr Gesundheitspartner sind wir jederzeit gerne für Sie und Ihre Gesundheit da.

CSS Agenturen in Ihrer Nähe:

Emmenbrücke, Luzern, Malters, Sursee, Willisau, Wolhusen.
Weitere Standorte auf css.ch/agentur



Entdecken Sie Ihre Vorteile unter css.ch/partner/lspv

Ihre Vorteile auf einen Blick

-  Prämienrabatt auf ausgewählte Zusatzversicherungen.
-  Attraktive Versicherungslösungen in vielen Varianten und mit hoher Individualität.
-  Kundenportal myCSS mit myStep Schrittentschädigung, auch als App verfügbar.
-  Digitaler Ratgeber prüft Krankheitssymptome und gibt Handlungsempfehlungen ab.
-  Spannende Angebote und Top-Deals rund um die Gesundheit zu Sonderkonditionen auf enjoy365.ch
-  activePoints sammeln und jährlich mit bis zu CHF 600 belohnt werden dank der active365-App.

Nur ein Anruf?

Gewöhnlich leite ich das Geschäftsstellen-Telefon auf mein Handy um. An diesem Tag nahm ich einen aussergewöhnlich emotionalen Anruf entgegen.

Ich sitze in einem städtischen Café, um die Zeit bis zum nächsten Meeting zu überbrücken. Während ich nun auf meinem Gerät herumdrücke, stelle ich den eingehenden Anruf fest. Ich nehme diesen entgegen und auf der anderen Seite ertönt die Stimme einer Frau, möglicherweise etwas älter.

«Ich möchte mich verabschieden und mich für all die Jahre beim Luzerner Staatspersonalverband bedanken. Ich durfte so viel von Ihnen profitieren und werde in den nächsten Tagen gehen», erklärt die Stimme. Mein erster Gedanke ist ein Austritt aus dem Verband und ich versuche, meiner Gesprächspartnerin die Vorteile des Lspv auch für Seniorinnen zu erklären. Noch während unseres Wortwechsels wird mir aber klar, was sie mir mitteilen will. «Ich werde gehen», so beschreibt sie mir, das bedeute,

dass sie mit Exit diese Welt verlassen werde. Sie sei krank und ihr Mann sei bereits länger verstorben.

Mit etwas flauem Gefühl im Magen sitze ich da, meinen Cappuccino betrachtend, kurz sprachlos. Fieberhaft überlege ich, was ich ihr nun wünschen, entgegenen könnte – kurz: Was sagt man in dieser Situation? Ich entschlüsse mich für: «Ich wünsche Ihnen eine gute Reise dorthin, wo Sie hinwollen, und dass Sie dort Ihre Ruhe, Ihren Frieden und Ihre Erfüllung finden.»

Wenige Tage später lese ich die Todesanzeige dieser beherzten Frau, die ich unbekannterweise in mein Herz geschlossen habe und die mich mit ihrem Anruf tief berührt hat.

Inge Lichtsteiner, Geschäftsführerin Lspv



**Luzerner
Staatspersonal
Verband**

Seit 1913 steht der Luzerner Staatspersonalverband den Angestellten des Kantons Luzern (inkl. Spitäler/Kliniken, Behindertenzentren, Hochschulen, Universitäten usw.) und der Gemeinden zur Verfügung. Der Verband führt eine Geschäftsstelle, bei welcher strategische, koordinative und operative Aufgaben zusammenlaufen. Ebenfalls bildet die Geschäftsstelle das Zentrum für alle kommunikativen Aufgaben des Verbandes.

Wir suchen Sie **per 1. April 2023** oder nach Vereinbarung

Geschäftsführerin/Geschäftsführer (50–60%)

Ihre Aufgaben

In dieser Position übernehmen Sie die Gesamtverantwortung der operativen Leitung der Geschäftsstelle und entwickeln den Verband zusammen mit dem Vorstand nachhaltig weiter. Im Tagesgeschäft sowie für zukünftige Aktivitäten treffen Sie die notwendigen Entscheide. Als Repräsentant/-in Ihrer Arbeitgeberin beweisen Sie täglich Ihre ausgewiesenen Führungs- und Beratungskompetenzen. Sie vertreten die Anliegen der Arbeitnehmenden, arbeiten an Projekten und wirken mit in Kommissionen, Projekten und Arbeitsgruppen. Als kommunikative Person fällt es Ihnen leicht, sich mit Mitgliedern, Vertretungen des Kantons Luzern und Partner-Verbänden zu vernetzen.

Ihr Profil

- Kaufmännische Erfahrung, vorzugsweise Fachhochschulabschluss
- Gute IT-Kenntnisse und Human-Resources-Kenntnisse
- Loyalität, Belastbarkeit, Entscheidungsstärke und hohes Verantwortungsbewusstsein
- Persönlichkeit mit Sozialkompetenz, gute Kommunikationsfähigkeit
- Freude an strategischen, konzeptionellen und operativen Tätigkeiten
- Evtl. Erfahrung im Finanzmanagement

Unser Angebot

- Eine anspruchsvolle, vielseitige Aufgabe mit viel Gestaltungsmöglichkeiten
- Zeitgemässe Anstellungsbedingungen
- Ein attraktiver Arbeitsplatz im Maihofgebiet sowie die Möglichkeit für Homeoffice

Weitere Informationen erhalten Sie von Serge Karrer, Präsident Lspv, +41 41 269 65 55, serge.karrer@kmu-forum.ch, oder von Inge Lichtsteiner, Geschäftsführerin Lspv, +41 41 422 03 73.

Wir freuen uns über Ihre Bewerbungsunterlagen an info@lspv.ch.

BEI UNS SIND SIE IM VORTEIL!



Nutzen Sie die Gelegenheit und profitieren Sie als Mitglied des Luzerner Staatspersonalverbandes von attraktiven Vorteilsbedingungen auf ausgewählte Versicherungsprodukte – exklusiv für Sie und Ihre Liebsten.

MOBILITÄT	WOHNEN + FREIZEIT	WEITERE ANGBOTE
<ul style="list-style-type: none"> – Autoversicherung – Motorradversicherung – Oldtimerversicherung – Wasserfahrzeugversicherung 	<ul style="list-style-type: none"> – Hausratversicherung – Privathaftpflichtversicherung – Wertsachenversicherung – Gebäudeversicherung 	<ul style="list-style-type: none"> – Rechtsschutzversicherung (Privat- und Verkehrsrechtsschutz)

Möchten Sie mehr über Ihre persönlichen Vorteile erfahren?

Gerne beraten wir Sie kostenlos und erstellen Ihnen ein konkretes Angebot.

Jetzt **Kontakt aufnehmen** und profitieren!



Allianz Suisse
Firmen-/Verbandsvergünstigungen
 Postfach, 8010 Zürich
 Tel. +41 58 358 50 50
verguenstigungen@allianz.ch

oder die **Generalagentur in Ihrer Nähe**

allianz.ch

«117 Prozent DU» – wie die Polizei Nachwuchs sucht

Alle fünf Minuten wird im Kanton Luzern der Notruf gewählt. Dann sind die Polizistinnen und Polizisten ganz speziell gefordert. Die Ereignisdichte und damit auch die Belastung für die Mitarbeitenden nehmen zu. Die Luzerner Polizei soll 118 zusätzliche Vollzeitstellen erhalten. Um diese zu besetzen, lanciert die Polizei eine neue Kampagne.



«Mittendrin – werde Teil unseres Teams». Die Luzerner Polizei wirbt seit einigen Tagen mit einer neuen Kampagne für den Polizeiberuf. Mit ausdrucksstarken Bildwelten aus dem vielfältigen Polizeialltag sollen junge Frauen und Männer angesprochen werden, welche die zweijährige Ausbildung an der interkantonalen Polizeischule in Hitzkirch (IPH) sowie im Korps der Luzerner Polizei absolvieren und sich als Polizistin oder als Polizist in den Dienst der Luzerner Bevölkerung stellen möchten. Die Kampagne wurde von der Willisauer Agentur «Frontal» erarbeitet und läuft sowohl digital auf den sozialen Medien als auch auf klassischen Werbeträgern wie Plakaten.

Warum hat die Luzerner Polizei eine neue Werbekampagne gestartet? Mit der geplanten personellen Aufstockung von 118 Stellen über die nächsten Jahre muss sich die Polizei zusätzlich anstrengen, um genügend qualitativ gute Bewerbungen zu erhalten. Zudem hat der Polizeiberuf in den letzten Jahren an Attraktivität eingebüsst – die Anforderungen aufgrund des gesellschaft-

lichen Wandels, der zunehmenden Urbanisierung, der 24-Stunden-Gesellschaft und des oftmals fehlenden Respekts wachsen stetig.

Die Rekrutierungskampagne richtet sich primär an eine Zielgruppe im Alter von 18 bis 30 Jahren und soll mögliche künftige Polizistinnen und Polizisten an die Informationsveranstaltungen der Luzerner Polizei locken, die regelmässig durchgeführt werden. An den Infoveranstaltungen erhält man einen vertieften Einblick in die verschiedenen Tätigkeiten bei der Polizei.

Mit zum neuen Auftritt gehört zudem die Website www.117prozent-du.ch. Auf dieser Plattform erhalten Interessierte alle Informationen zum Polizeiberuf, zur Ausbildung an der IPH und im Luzerner Polizeikorps sowie das Anforderungsprofil für Bewerberinnen und Bewerber. Mit wenigen Klicks kann man sich auf der neuen Website für den Polizeiberuf bewerben und seine Unterlagen einreichen.





«Wir suchen keine Superhelden»

Daniel Bächler
Chef Rekrutierung der Luzerner Polizei

Daniel Bächler, die Luzerner Polizei sucht Nachwuchs, um die anstehenden Aufgaben bewältigen zu können. Wer soll sich bewerben?

Wir suchen ganz bestimmt keine Superhelden, sondern integre, kommunikative Personen, die mit beiden Füßen auf dem Boden und im Leben stehen. Um den Polizeiberuf zu lernen, muss man mindestens 20 Jahre alt sein und das Schweizer Bürgerrecht haben.

In Zeiten des Fachkräftemangels dürfte es auch für die Polizei schwierig sein, genügend neue Polizistinnen und Polizisten zu finden. Senken Sie nun Ihre Anforderungen für mögliche Bewerber?

Den Fachkräftemangel spüren wir tatsächlich auch. Für unseren Beruf können und wollen wir die Anforderungen aber nicht einfach senken,

da wir als staatliche Gewalt die Qualität unserer Arbeit auch hoch halten wollen. Wir haben andere Wege gesucht, um genügend Nachwuchs zu rekrutieren.

Die da wären?

Der Regierungsrat hat die Altersobergrenze für den Eintritt in die Polizeischule gestrichen. Das hilft uns bei der Rekrutierung sehr, denn nun können sich auch Personen über 35 Jahre für den Polizeiberuf begeistern. Und wir haben eine neue Kampagne lanciert, mit welcher wir noch gezielter auf mögliche Bewerberinnen und Bewerber zugehen können. Auf unserer neu gestalteten Website www.117prozent-du.ch kann man sich über den Polizeiberuf erkundigen und sich barrierefrei direkt bewerben.

Christian Bertschi



Infoveranstaltung im Campus Sursee

Die Luzerner Polizei führt regelmässig Informationsveranstaltungen durch, um Interessentinnen und Interessenten einen Einblick in den Polizeiberuf, aber auch in das Rekrutierungsverfahren und die Ausbildung an der Polizeischule und im Korps zu gewähren. Die nächste kostenlose Infoveranstaltung findet am Dienstag, 15. November 2022, um 19.00 Uhr im Campus Sursee statt.

Für Ihren Versicherungsschutz engagiert.

Wechseln Sie zu Helsana und geniessen Sie optimalen Versicherungsschutz und Zugang zu den besten Gesundheitsleistungen.

12%
Reduktion auf
ausgewählte Zusatz-
versicherungen*



Helsana Coach App

Die Helsana Coach App hilft Ihnen Schritt für Schritt, Ihre persönlichen Gesundheitsziele zu erreichen. Tipps und Programme zu Bewegung, Ernährung und Achtsamkeit unterstützen Sie dabei.



Helsana+ App

Wer gesund lebt, vorsorgt und mit Helsana verbunden ist, profitiert. Mit der Helsana+ App erhalten Sie Barauszahlungen und vorteilhafte Angebote.

Wir sind für Sie da.

Ramin Bingesser
058 340 72 85
ramin.bingesser@helsana.ch

Helsana-Gruppe
Generalagentur Luzern & Zug
Tribtschenstrasse 78
6005 Luzern
helsana.ch



Kontaktadresse speichern

* Die Reduktion von 12% gilt für die Spital-Zusatzversicherungen: HOSPITAL Halbprivat, HOSPITAL Privat, HOSPITAL PLUS**, HOSPITAL PLUS (BONUS)**, HOSPITAL COMFORT**, HOSPITAL COMFORT (BONUS)**, HOSPITAL FLEX. Die Reduktion von 7% gilt für die Krankenpflege-Zusatzversicherungen: TOP, SANA, COMPLETA EXTRA, COMPLETA. ** Diese Produkte sind Bestandskunden vorbehalten und können nicht mehr neu abgeschlossen werden. Das Höchsteintrittsalter bildet das ordentliche Pensionsalter abzüglich 12 Monate Luzerner Staatspersonal Verband hat mit Helsana eine Vereinbarung abgeschlossen. * Dank dieser kommen Sie in den Genuss von attraktiven Vorteilen für Sie und Ihre Familie.

Stellungnahme Revision Lohnsystem des Kantons Luzern

Der Kanton Luzern hat den Luzerner Staatspersonalverband (Lspv) zur geplanten Revision des Lohnsystems zur Vernehmlassung eingeladen. In seiner Stellungnahme führt der Lspv aus, dass die Transparenz der neuen Tendenzkurve zu wenig umschrieben ist und vor allem, dass der grosse Teil der Staatsangestellten mit dieser Revision nicht «abgeholt» wird.



Grundsätzlich begrüsst der Lspv die Revision des Lohnsystems sowie die Überprüfung und Anpassung im System. Die letzte Revision war vor über 10 Jahren. In der Zwischenzeit hat sich der Arbeitsmarkt grundlegend verändert.

Der Kanton Luzern plant eine Revision des Lohnsystems für die Lohnklassen 1 und 2 sowie 14 bis 18. Die grosse Menge der Mitarbeitenden, welche in den Lohnbändern 3 bis 13 eingestuft sind, wird in der Revision nicht berücksichtigt. In diesem Zusammenhang haben

wir angefragt, wie viele Mitarbeitende bei der Revision nicht berücksichtigt werden. Der Lspv interessierte sich insbesondere dafür, welche Überlegungen im Hinblick auf Motivation und Wertschätzung gegenüber diesen Mitarbeitenden gemacht wurden. In den Lohnklassen 3 bis 13 sind viel Fachpersonal sowie Spezialistinnen und Spezialisten eingestuft. Jene Mitarbeitende könnten sich zu wenig wahrgenommen oder zu wenig wertgeschätzt fühlen.

Die Revision wird vorsehen, die bestehenden 15 Erfahrungsstufen abzuschaffen und mit einer Tendenzkurve zu ersetzen. Bei dem Punkt bemängelte der Lspv die Transparenz der Umsetzung und das Aufzeigen von Vor- und Nachteilen, kann sich aber mit dem neuen Verfahren einverstanden erklären.

Der Fachkräftemangel dürfte sich in den kommenden Jahren noch verschärfen. Aus diesem Grund haben wir beantragt, die Revision mindestens ab Lohnklasse 10 zu prüfen. Bereits heute werden in gewissen Bereichen zu den Lohnstufungen Arbeitsmarktzulagen bezahlt, da das Fachpersonal aufgrund des steifen Lohnsystems offenbar nicht marktgerecht eingestuft werden kann.

Der Lspv wird weiter aktiv bei der Revision des Lohnsystems des Kantons Luzern sein und den Prozess weiter begleiten dürfen. Nach dem Vorliegen der Botschaft wird die Staatspolitische Kommission des Kantonsrates darüber befinden und anschliessend das Parlament. Die Umsetzung der Revision ist voraussichtlich auf den 1. Juli 2023 geplant.

Handwerkliches und Soziales

Lukas Gantner, Leiter Arbeitsintegration GAP, Gemeinde Dagmersellen

Lukas Gantner ist gelernter Zimmermann und absolvierte eine Zweitausbildung im Bereich der Sozialpädagogik. 2014 renovierte und verwaltete Lukas Gantner in Spanien zwei Ferienhäuser. Diese Erfahrung zeigte auf, dass ihm die handwerkliche Arbeit fehlte. 2017 erhielt er die Möglichkeit, die Arbeitsintegration GAP in der Gemeinde Dagmersellen aufzubauen und zu implementieren. In dieser Position kann Lukas Gantner seine handwerklichen sowie seine sozialen Fähigkeiten optimal anwenden und kombinieren.

Wie würde Sie ein guter Freund, eine gute Freundin beschreiben?

Ein gut gelaunter, interessierter und anpackender Freund, welcher für Geselliges sowie für eine Hilfestellung gleichermassen zur Verfügung steht.

Hat jede Gemeinde Arbeitsintegrations-Beauftragte oder wird dies regional geregelt?

Die Gemeinde Dagmersellen hat 2017 ein eigenes Arbeitsintegrationsprogramm ins Leben gerufen. Die Teilnehmenden werden beraten und erhalten durch die gemeinsame Arbeit eine Tagesstruktur sowie Aneignung von wichtigen Arbeitsmarktkompetenzen. Das GAP-Angebot besteht für alle Gemeinden des Kantons Luzern.

Welches sind die Haupteinsatzgebiete des Leiters Arbeitsintegration in der Gemeinde?

Mein Aufgabenbereich umfasst viele strategische und organisatorische Aufgaben und die Zusammenarbeit mit den Behörden, Helfersystemen, Firmen und Auftraggebenden. Ich begleite die Teilnehmenden durch den Arbeitsalltag und unterstütze sie bei der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.

Wie können Sie Ihre zu Betreuenden einsetzen/vermitteln?

Der Fachkräftemangel unterstützt die Stellensuche. Dadurch haben Personen mit einem Berufsabschluss, aber einem holprigen Lebenslauf, grössere Chancen. Niedrigqualifizierte Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Alleinerziehende haben mehr Schwierigkeiten. Doch es gibt sie noch, die «menschlichen» Unternehmen, welche bereit sind, Chancen zu bieten.

Welche berühmte Persönlichkeit (lebend oder verstorben) möchten Sie gerne treffen und weshalb? Was würden Sie für Fragen an die Person stellen?

Jacques-Yves Cousteau (1910–1997), ein Pionier in der Meeresforschung. Gerne würde ich alles über unsere Unterwasserwelt erfahren.

Welches Tier würde in Bezug auf Eigenschaften und Stärken am besten zu Ihnen passen und weshalb?

Das Erdmännchen. Es hat ein ausgeprägtes Sozialverhalten, ist gesellig und neugierig und auf Zack!

Welche Entscheidung in Ihrem Leben ist die beste?

Ich habe im Stadtcafé Sursee spontan einen Flug gebucht, um mit einer damals flüchtigen Arbeitskollegin in die Ferien zu gehen. Inzwischen sind wir glücklich verheiratet und haben zwei Kinder...

Drei Wünsche, die Sie frei einfordern könnten?

Für die Natur und die Menschheit wünsche ich mir mehr Respekt und Toleranz. Entscheide sollten aufgrund der Ethik gefällt werden. Zu guter Letzt wünsche ich mir das Kapital, damit ich frei entscheiden kann.

Können Sie uns etwas über Ihre Hobbys erzählen?

Duplo spielen, kneten, Kinderbücher erzählen, basteln, Reparaturarbeiten erledigen, Tandemfahren, und wenn es neben dem Vatersein noch freie Zeit gibt, lese, diniere und tauche ich gerne.

Wem übergeben Sie das Staffetten-Mikrofon?

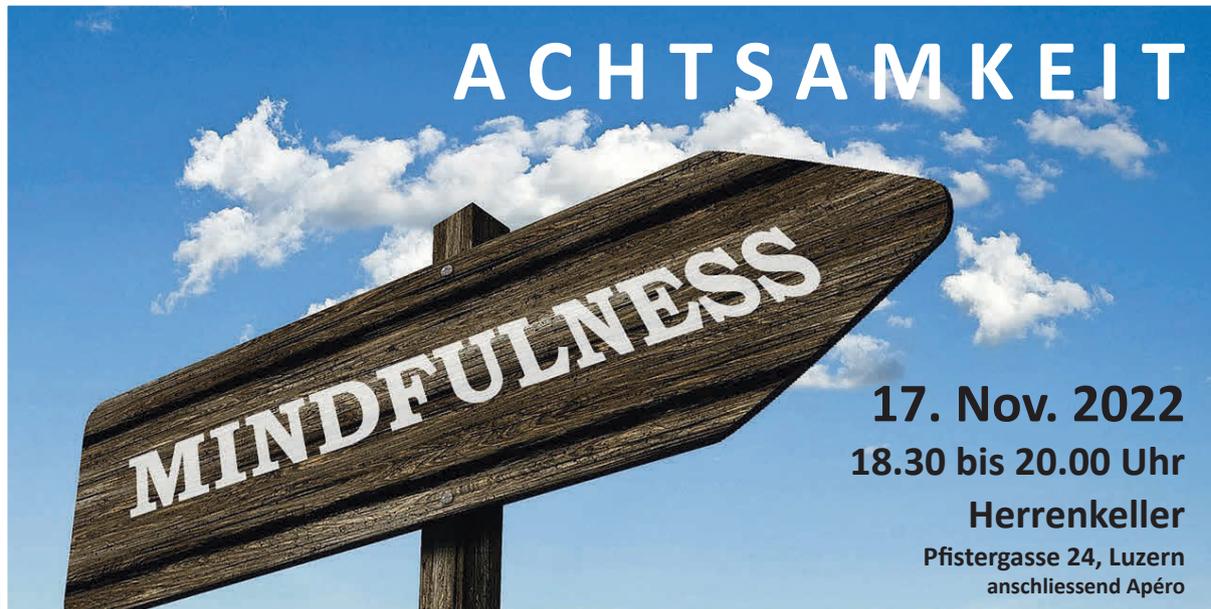
Stefan Schüpbach, Schötz, Luzerner Polizei.



Lukas Gantner
Leiter Arbeitsintegration GAP,
Gemeinde Dagmersellen



Gesellig, neugierig
und auf Zack



Das tut dir gut – Achtsamkeit im Alltag.



Achtsamkeit, das wohlwollende, unvoreingenommene Wahrnehmen dessen, was gerade ist. In ihrem Referat wird Kathrin Jehle eine Einführung in das Thema Achtsamkeit geben, aufzeigen woher der Ansatz kommt und in welchen Formen er in der Arbeitswelt Einzug gehalten hat. Kathrin Jehle wird anhand von Praxisbeispielen den Nutzen von Aufmerksamkeitstraining aufzeigen. Da eine regelmässige Praxis zentral ist, werden Sie auch in den Genuss kurzer Stille kommen.

Kathrin Jehle ist Trainerin für Achtsamkeit in Organisationen. Ihre Laufbahn hat sie als Pflegefachfrau HF gestartet. Nach ihrem Studium in Soziologie und Pädagogik hat sie sich als Mediatorin weitergebildet und ist anerkannt vom Schweizerischen Dachverband für Mediation (SDM). Sie hat 7 Jahre an der Hochschule Luzern im Bereich Public und Nonprofitmanagement als wissenschaftliche Mitarbeiterin gearbeitet und dort das Wahlmodul 'Achtsamkeit in Organisationen' aufgebaut. Inzwischen ist sie Dozentin und Studiengangleiterin im Bereich Mediation und Konfliktmanagement an der Berner Fachhochschule.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme.

Anmeldung bis spätestens **11. November 2022**

Name, Vorname: _____

Adresse: _____

Handy-Nr.: _____

Mail-Adresse: _____

an Luzerner Staatspersonalverband Lspv, Maihofstrasse 52, 6004 Luzern oder per Mail an: info@lspv.ch.