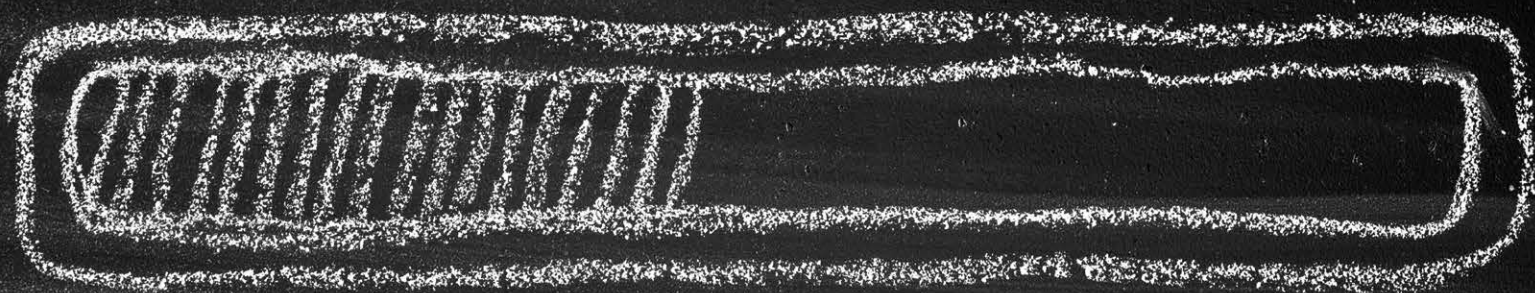


CHANGE
IN
PROGRESS



LOADING...

Auf dem Weg.

Im Fokus: «New Work» beim Kanton Solothurn. (Teil 1)

Die Aktionstage Behindertenrechte 2024.

Im Portrait: Von bewegenden Aufgaben und einem Ausgleich in Bewegung.

Gesamtnotfallübung 2024 mit dem Kernkraftwerk Gösgen

Vom 5. bis 7. November 2024 üben Stellen des Bundes, der Kantone und das Kernkraftwerk Gösgen (KKG) die Bewältigung eines Unfalls im Kernkraftwerk Gösgen. Zur Übung gehören auch Helikopterflüge in der Nähe des Kernkraftwerks sowie der Einsatz von Messequipen, vor allem im Kanton Solothurn. Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz führt alle zwei Jahre zusammen mit beteiligten Stellen eine Gesamtnotfallübung (GNU) durch. Dies jeweils im Turnus mit einem der drei Schweizer Kernkraftwerke. Der Betrieb des Kernkraftwerks wird von der Übung nicht beeinflusst.

Ziel der Übung ist es, dass die Behörden und alle Einsatzorganisationen die geplanten Massnahmen zum Schutz der Bevölkerung trainieren. Eine zentrale Übungsregie und Beobachter vor Ort begleiten die übenden Stellen und beobachten ihre Tätigkeiten und die Zusammenarbeit. In einem Schlussbericht wird danach aufgezeigt, welche Planungen und Prozesse sich bewährt haben und wo Optimierungspotenzial besteht.

Bis zur Übung im November bereitet sich der Kantonale Führungsstab Solothurn (KFS) zum Thema Stabsarbeit intensiv vor. Das Hauptziel dieser Vorbereitung besteht darin, die neuen Mitglieder in den KFS zu integrieren und Prozesse sowie Zusammenarbeit zu klären. Angestrebt werden folgende Ziele:

- Sicherstellung der lagegerechten Einsatzbereitschaft der Stäbe und Organisationen des KFS Solothurn innerhalb der festgelegten zeitlichen Vorgaben.
- Gewährleistung, dass das Krisenmanagement der Stäbe und Organisationen des KFS Solothurn auf den geltenden Konzepten basiert und den gesetzlichen Vorgaben des Bundes entspricht.
- Förderung einer zielführenden und proaktiven Zusammenarbeit zwischen dem Bund (NAZ, ENSI) und dem KFS Solothurn.
- Sicherstellung, dass die Führungsunterstützung (FU) des KFS Solothurn effizient und den jeweiligen Bedürfnissen entsprechend arbeitet.

Ein zentrales Thema wird die grossräumige Evakuierung sein. An einer

sogenannten Table-Top-Übung werden alle beteiligten Partner auf Stufe Bund und Kantone teilnehmen. Es werden danach Erfahrungen und Erkenntnisse ausgetauscht, um sicherzustellen, dass man für künftige Notfälle besser vorbereitet ist.

In einer Welt, die von Veränderungen und potenziellen Risiken geprägt ist, ist die Vorbereitung auf mögliche Notfallsituationen entscheidend. Die Übung ist Teil der Bemühungen, die Fähigkeit des Landes zur Bewältigung von Krisen zu stärken und die Bevölkerung besser zu schützen. Getreu dem Motto: Gemeinsam für die Sicherheit im Kanton Solothurn.

Christoph Stotzer

Neue Regionalpolitik – Wirtschaftsförderung im «Dazwischen»

In der Schweiz gibt es fünf wirtschaftliche Zentren (Zürich, Basel, Genf, Lausanne, Tessin, Hauptstadtregion). Zusammen mit den umliegenden Räumen bilden sie die Metropolitanräume. Sie sind die Motoren der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Schweiz. Zwischen den Zentren gibt es Regionen, die sich wirtschaftlich weniger schnell oder gar nicht entwickeln; dies führt dazu, dass Infrastrukturen abgebaut werden, die Wohnbevölkerung sinkt oder es entstehen Pendlergemeinden.

Um diese Entwicklung aufzuhalten, gibt es seit 2008 die Neue Regionalpolitik NRP. Im Gegensatz zum Vorgängerprogramm zielt die NRP darauf ab, Arbeitsplätze in ländlichen, peripheren und alpinen Gemeinden zu schaffen oder zu erhalten. Diese Definition umfasst in der Schweiz alle Räume ausserhalb der Metropolitanregionen. Drei Viertel der Schweizer Fläche fällt in diese Kategorie, so auch der Kanton Solothurn.

Die NRP im Kanton Solothurn unterstützt Projekte, welche die wirtschaftliche Entwicklung in Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen oder Tourismus vorantreiben. Mit einem Förderanteil von 66 % der Projektgesamtkosten wird gezielt ein Impuls gesetzt. Dabei unterstützt die NRP Projekte, die einen regionalen Mehrwert bringen. Im Zeitraum 2024-2027 stehen dafür 4 Mio. Franken bereit. Weitere Infos: so.ch/nrp

Mila Trombitas

INHALT

Editorial

«Auf dem Weg.»

3

Schwerpunktthema:

New Work beim Kanton Solothurn. (Teil 1)
Amt für Informatik und Organisation - SO!Workplace und der Arbeitsplatz der Zukunft.

4

Kompetenzzentrum Digitale Verwaltung – Mit SO!Work zur vernetzten Kollaboration.

6

Hochbauamt – Die Zentralisierung der kantonalen Verwaltung.

8

Personalamt – Veränderte Bedürfnisse als Treiber für neue Anker und neue HR-Strategie.

10

Aktionstage Behindertenrechte 2024 im Kanton Solothurn

«Wir sollten eine Kultur schaffen, in der man sich gegenseitig hilft»

12

Im Porträt: Nora Moser

Sie arbeitet in einem bewegten Bereich und bewegt sich in der Freizeit im Boxring.

14

Aus der Beruflichen Grundbildung

Der Kanton Solothurn will ein moderner Ausbildungs- und Karrierepartner sein.

16

Weniger – dafür gute Sitzungen?

Ist jede Sitzung nötig, oder: Wie kann man Gruppen effizient zu einem Ergebnis führen?

18

Aus dem Regierungsrat

Von der Work-Life-Balance im Zeitalter der Digitalisierung.

20

Herzlich willkommen

Die neuen Kolleginnen und Kollegen.

21

Jubilarinnen und Jubilare

Wer alles ein rundes Dienstalter erreicht hat.

22

Letzte Seite

7 Fragen an Nicole Darioli, Fachstelle Standortförderung und Aussenbeziehungen.

24

Ansprechpartnerin

im Personalamt ist Yvonne Böttinger, Leiterin
Employer Brand & HR Marketing / Int. Kommunikation
032 627 20 42, yvonne.boettinger@fd.so.ch

Adressmutationen

können direkt Cornelia Tosato per E-Mail
gemeldet werden: cornelia.tosato@fd.so.ch

Impressum

Herausgeber:
Personalamt
Kanton Solothurn

Redaktion/Layout:
chilimedia GmbH
Froburgstrasse 4
4600 Olten
www.chilimedia.ch
Tel. 062 207 00 40

Nachdruck nur mit Quellenangabe und Belegexemplar.

Gedruckt in der Schweiz.



«Auf dem Weg.»

«**New Work**», «**Arbeit 4.0**» oder «**New Normal**»... Das sind nur ein paar wenige Begriffe, die im Kontext des **voranschreitenden Wandels der Arbeitswelt** immer wieder verwendet werden.

Im **Kern von New Work** geht es um **ein neues Verständnis von Arbeit** – ein Paradigmenwechsel, ausgelöst unter anderem durch die Globalisierung, die Digitalisierung und durch die neu erschaffenen Möglichkeiten der Künstlichen Intelligenz.

Der Begriff **New Work**, also «**Neue Arbeit**», ist jedoch nicht so neu, wie er suggeriert. Er entstand bereits Ende der 70er-Jahre durch **Frithjof Bergmann**, ein österreichisch-amerikanischer Sozialphilosoph und Begründer der «New-Work»-Bewegung – der Gedanke: **weg** von der reinen Lohnarbeit, zu einem **selbstbestimmten** und **erfüllenden** Arbeiten.

Die pandemiebedingten, globalen Quarantäne-Massnahmen haben die Durchsetzung von neuen Arbeitsmodellen rasant beschleunigt. Traditionelle Arbeitsmodelle sollen entkrustet werden – im Fokus stehen die **Sinnhaftigkeit & Identifikation** mit der Arbeit, die Flexibilität und die **Selbstentfaltung**. **Essenziell dabei: die berufliche und private Selbstverwirklichung.**

Wachsende Eigenverantwortung, neue Formen der Zusammenarbeit, digitale Technologien, technische Strukturen, moderne Raumkonzepte, New Leadership – dies sind einige der Schlüsselfaktoren. Aber ein Patentrezept gibt es für den **Wandel der Arbeitswelt** nicht, Unternehmen sind gefordert, ihren eigenen Weg zu gehen.

Der Kanton Solothurn ist auf dem Weg – auf unserem Weg.

Deshalb möchte ich Sie an dieser Stelle einladen, sich zurückzulehnen und in dieser Ausgabe der SO! **unseren Weg aus verschiedenen Blickwinkeln** zu betrachten:

Wie verändert sich unsere IT-Infrastruktur? Wie gestaltet sich bei uns die kreative Kollaboration? Welche Akte werden im neuen Büroraumkonzept durchlaufen? Und: Welche Anker werden im Rahmen der HR Strategie neu gelegt?

Ich wünsche Ihnen viel Freude mit der **SO! 2024-1**, die Sie in den Händen halten – eine Publikation, deren **Kern einige Schritte auf dem Weg des Kantons Solothurn – auf unserem Weg – zur Gestaltung der neuen Arbeitswelt aufzeigen wird.**



Yvonne Böttinger

NEW WORK: AIO – SO!WORKPLACE UND DER ARBEITSPLATZ DER ZUKUNFT.

Es ist viel Eigeninitiative gefragt

Im Rahmen der digitalen Transformation der kantonalen Verwaltung ist das Amt für Informatik und Organisation (AIO) vor allem für das Projekt SO!Workplace zuständig. Wir unterhielten uns mit Thomas Burki, Chef AIO, und Roman Gerber, Projektleiter SO!Workplace AIO, über den Wechsel aller Arbeitsplätze der kantonalen Verwaltung zum persönlichen Laptop jedes Mitarbeitenden.

«Das ist eine grosse Sache und kann nicht in zwei, drei Monaten über die Bühne gehen», beschreibt AIO-Chef Thomas Burki das umfangreiche Projekt, das sich nach einer Zielanpassung seit rund neun Monaten im Rollout befindet. Es müsse immer alles performant sein während des Wechsels. Und Projektleiter Roman Gerber ergänzt: «Zurzeit sind 30 der 42 Dienststellen im Testing und Rollout, rund 800 Mitarbeitende arbeiten bereits produktiv mit dem SO!Workplace, bis Ende dieses Sommers sollten es dann alle rund 3000 Mitarbeitenden sein.»

SO!Workplace steht als Grundlage zum mobilen und digitalen Arbeitsplatz, jeder Mitarbeitende hat schlussendlich seinen eigenen, individuell eingerichteten Laptop, mit dem er seinen Arbeitsplatz persönlich und ortsunabhängig wählen kann. Bereits der Wechsel zum Desktop 2011 und zum aktuellen Desktop 2016 war ein grosser Schritt, hier konnte sich aber jeder und jede noch auf irgendeinem Arbeitsplatz einloggen und arbeiten. Beim SO!Workplace braucht es nun diesen persönlichen Laptop mit den neuesten Softwareversionen, um mit den gleichen Berechtigungen auf die Plattform des Kantons zu gelangen.

Selbstständigkeit am Gerät ist gefragt

Bereits 98 Prozent sind im Besitz eines neuen Gerätes – dieser Geräte-rollout war ein vorgelagertes Projekt. Im Moment läuft der «alte» Desktop 2016 und SO!Workplace parallel, was einen grossen betrieblichen Aufwand von der Technik her darstelle, so Gerber. Es sei viel mehr Selbstständigkeit am Gerät gefragt von den Mitarbeitenden, bot man früher doch Kurse an und der Desktop 2016 war eher starr und vorkonfiguriert. Heute soll jeder und jede den mobilen Arbeitsplatz selbstständiger konfigurieren und einrichten. Es werden anstatt Kurse Lernmodule und -videos angeboten, die alle selbstständig durchar-



beiten sollten. «Diese elektronischen Lernplattformen sind nicht bei allen gleich gut akzeptiert worden», gibt AIO-Chef Thomas Burki zu bedenken. Es sei halt ein richtiger Kulturwandel im Gang mit SO!Workplace und SO!Work, der für viele grosse Vorteile bringe, aber für einen Teil der Beschäftigten auch eine Herausforderung sei, ergänzt Roman Gerber.

«Die elektronischen Lernmodule sind auch auf gewissen Wider-

Projektleiter Roman Gerber (links) und AIO-Chef Thomas Burki.

stand gestossen, weil man das bis jetzt in der Verwaltung nicht so gekannt hat», erklärt der Projektleiter. Es habe aber auch viele Mitarbeitende gegeben, die diese neue Form der Weiter- und Ausbildung respektive Instruktion schätzen. Die Lernmittel und Videos stellte das AIO alle selber her, sie sind massgeschneidert für den SO!Workplace.

Zur Verfügung standen an Hardware gemäss Produktkatalog drei

baramundi



Modelle: Windows-Laptops mit 13, 14 und 15 Zoll grossen Monitoren. «Wir waren überrascht, dass das 15-Zoll-Modell das gefragteste war», verrät Thomas Burki. Und Roman Gerber ergänzt, dass die grossen Modelle über eine erweiterte Tastatur verfügen und bei mobilen Tätigkeiten wie Sitzungen oder Workshops sicher von Vorteil seien. Das habe sicher viele zu diesem Entscheid geführt. Früher wurde ungefähr alle fünf Jahre die Generation des Citrix-Desktops erneuert. Mit den neuen Geräten habe man jetzt eine gute Basis, die laufend weiterentwickelt werde, beschreibt Burki die Zukunft.

Konzept «Shared Desk»

Neu sind auch die physischen Arbeitsplätze nach dem Konzept «Shared Desk», die die Mitarbeitenden frei wählen können. Die zur Verfügung stehenden Büroräumlichkeiten können im Einklang mit den flexiblen Arbeitsmodellen optimal genutzt werden. Im Selbstversuch pilotieren gewisse Abteilungen des AIO die Flexibilität und Mobilität des SO!Workplace zusammen mit der Infrastruktur des Standardarbeitsplatzes des Kantons Solothurn. Zu diesem gehören neben dem Notebook mit SO!Workplace ein Headset, eine Tastatur mit Maus, eine Dockingstation sowie je nach Bedarf ein bis zwei 24-Zoll-Bildschirme. In diesem Piloten teilen sich 13 Mitarbeitende eine Büroräumlichkeit mit neun «Standard»-Arbeitsplätzen. Das AIO sammelt auf diese Weise Erfahrung, um den digitalen Arbeitsplatz stetig zu verbessern.

Die Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten sind in der Weisung «Mobile Arbeit» vom Personalamt festgehalten worden. Gedacht seien zwei bis drei Tage in der Woche. Eine Stelle müsse aber immer besetzt sein auf dem Amt. Das sei nichts Neues, eine Homeoffice-Regelung habe es auch schon vor der Pandemiezeit gegeben. Der SO!Workplace gewähre mehr Mobilität und Flexibilität, unser

700 Applikationen in der Applikationslandschaft im SO!Workplace.

Team geht viel an die Front, an Meetings und Treffen, so der Amtsleiter. So habe man seinen Arbeitsplatz immer dabei. Diese Inhouse-Mobilität bedinge aber ein flächendeckendes WLAN in der ganzen kantonalen Verwaltung, woran man auch intensiv arbeite.

700 Applikationen verfügbar

Zur Applikationslandschaft im SO!Workplace: Neu ist das Basis-Set an Applikationen (blau, siehe Grafik oben auf dieser Seite), welches die Mitarbeitenden erhalten, viel kleiner. Welche lizenz- und berechtigungsrelevanten Fachanwendungen (rot) die Mitarbeitenden erhalten, wird über die Benutzerverwaltung des Kantons geregelt, sowie über das baramundi-Software-Management gesteuert. In diesem Software-Management sind knapp 700 Applikationen pakettiert und verfügbar. Davon ist auch ein kleiner Teil per Kiosk-Funktion (grün) zur persönlichen, individuellen Installation durch die Benutzenden verfügbar.

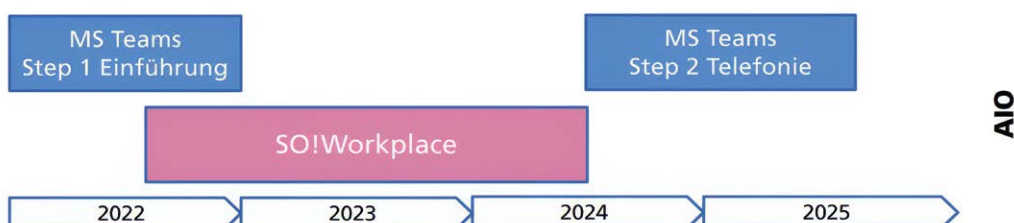
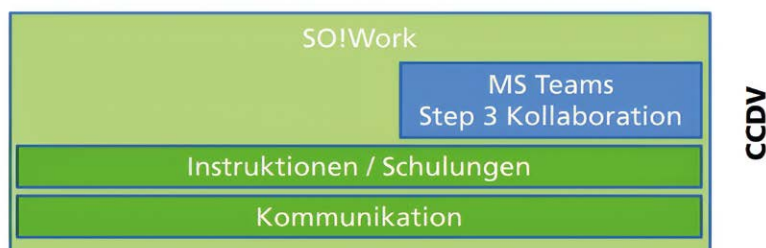
Der SO!Workplace ermöglicht allen Mitarbeitenden des Kantons Solothurn das sichere Arbeiten von überall. Das heisst, das Arbeiten am internen Arbeitsplatz (per Kabel an der Dockingstation), im internen

WLAN (wo vorhanden) und per VPN (von überall ausserhalb des kantonalen Netzwerkes). Dabei müssen aber auch zunehmend mehr Sicherheitsvorgaben und -massnahmen sichergestellt werden. Dies erfolgt mit zusätzlichen Tools und entsprechenden Konfigurationen, welche gemäss Sicherheits-Standards (ISO 9001 und 27001) umgesetzt werden. «Da wir als kantonale Verwaltung mit dem Bund kommunizieren und Daten austauschen, sind zwingend gewisse Sicherheits-Standards vorgegeben und einzuhalten», erzählen die beiden.

Rollout von SO!Workplace:

Der Rollout von SO!Workplace respektive die Migration auf die Windows11-Ebene erfolgt grundsätzlich pro Dienststelle individuell, aber gemäss einem vorgegebenen Standardprozess. Dabei ist das Testing der Fachanwendungen inklusive Umsystemen eine sehr wichtige Phase, bevor alle Mitarbeitenden der Dienststelle auf den SO!Workplace migrieren. Die oben erwähnte parallele Verfügbarkeit des Desktops 2016 ist zur Sicherstellung der betrieblichen Arbeiten innerhalb der Dienststelle und damit zur Sicherstellung des Leistungsauftrages ein sehr wichtiger Faktor. *André Albrecht*

Grafische Darstellung der Projektumsetzung und der Abgrenzung zwischen SO!Workplace und SO!Work.



NEW WORK: CCDV – MIT SO!WORK ZUR VERNETZTEN KOLLABORATION.

Meeting mit Eule: Virtuelle Verbundenheit und kreative Kollaboration in der digitalen Ära

Die Digitale Transformation ist kein abstraktes Konzept mehr, sondern ein Prozess, der schon längst im Gange ist. Dieser Prozess verändert aktiv die Welt und unsere Denk- sowie Handlungsweisen. Diesen Wandel hautnah zu erleben und vor allem daran zu arbeiten, ist eine Erfahrung, die derzeit verschiedene Personen in der Verwaltung des Kantons Solothurn machen. Teams aus verschiedenen Abteilungen und Hierarchieebenen, unterstützt durch das Kompetenzzentrum für Digitale Verwaltung (CCDV), kommen zusammen – physisch und virtuell. Sie nutzen den Digital Wednesday, um sich auszutauschen, zu diskutieren und gemeinsam an der Transformation zu arbeiten.

Der Mittwoch ist kein gewöhnlicher Wochentag mehr – es ist Digital Wednesday. Das SO!Digital-Team, welches sich der Digitalen Transformation des Kantons Solothurn widmet, versammelt sich im Rathaus. An diesem Tisch sitzen Business-Analystinnen und -Analysten aus allen Departementen, Vertreterinnen und Vertreter des AIO sowie das Team des Kompetenzzentrums für die Digitale Verwaltung (CCDV). Ein dezentrales und interdisziplinäres Team, das über die verschiedenen Abteilungen und Hierarchieebenen hinweg verteilt ist, jedoch gemeinsam ein Ziel verfolgt. Um Updates auszutauschen und Diskussionen zu führen, kommen sie wöchentlich an einem Tisch zusammen. Aber nicht alle sitzen physisch am gleichen Tisch. Ganz im Sinne von New Work haben die Teilnehmenden die Freiheit, entweder persönlich am Austausch teilzunehmen oder sich per Teams-Call zuzuschalten.

New Work steht für einen Paradigmenwechsel in der Arbeitswelt. Starre Strukturen weichen flexiblen Arbeitsformen, die auf Autonomie, Flexibilität und Sinnstiftung basieren. Diese Bewegung hat weitreichende Auswirkungen auf die bisherigen

Arbeitsweisen, sowohl auf menschlicher als auch technologischer Ebene.

Kollaboration im digitalen Zeitalter – Auf der Mission für transparente und effiziente Zusammenarbeit

Digitale Tools und Plattformen ermöglichen es Teams, effizient zusammenzuarbeiten, unabhängig von ihrem physischen Standort. Diese Technologien fördern eine Kultur der Transparenz und des Wissensaustauschs. Zudem ermöglichen sie eine effiziente, lösungsorientierte Ar-

New Work steht für einen Paradigmenwechsel in der Arbeitswelt.

beitsweise, da beispielsweise an Dokumenten in Echtzeit und ortsunabhängig gearbeitet werden kann. Und genau darum geht es auch im Projekt «SO!Work», das gerade am Tisch diskutiert wird. Es ist Teil der Ambition «Kollaboration» und zielt darauf ab, eine digitale und vernetzte Arbeitsweise zu fördern. Dies umfasst neue Arbeitsmethoden, technische Hilfsmittel und die notwendige Ausstattung für eine gemeinsame Arbeit.

Ein erster Schritt in diese Richtung wird Office 365 sein, das eine Reihe von Tools bereitstellt, um Teams in Echtzeit zusammenarbeiten zu lassen, unabhängig von ihrem jeweiligen Standort. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Integrationen und Schnittstellen, welche die Automatisierung von Standardprozessen ermöglichen.

Mit dem Projekt «SO!Work» wird einerseits das Ziel verfolgt, die mit dem SO!Workplace ausgerollten Office Applikationen intensiv zu schulen und den Mitarbeitenden entsprechende Ausbildungen und Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen. Andererseits geht es auch darum, baldmöglichst und im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen einen Pilotversuch durchführen zu können: Mit einer geschlossenen User-Gruppe sollen die neuen Tools getestet werden. Durch diese Möglichkeiten soll der Informationsfluss über alle Instanzen hinweg schneller, besser und transparenter gestaltet werden. Auch die Flut von E-Mails, die durch die Verwaltung geschickt werden, soll reduziert werden, was wiederum die Datensuche und -ablage verbessert.

Der Pilotversuch wird ausserhalb des Projekts «SO!Work» in einem separaten Projekt definiert. Die Projektanmeldung an das entsprechende Gremium wird voraussichtlich noch vor den Sommerferien erfolgen. Auch das ist Digitale Transformation: Projektmanagement – klare Prozesse einhalten und alle notwendigen Positionen und Instanzen einbinden.

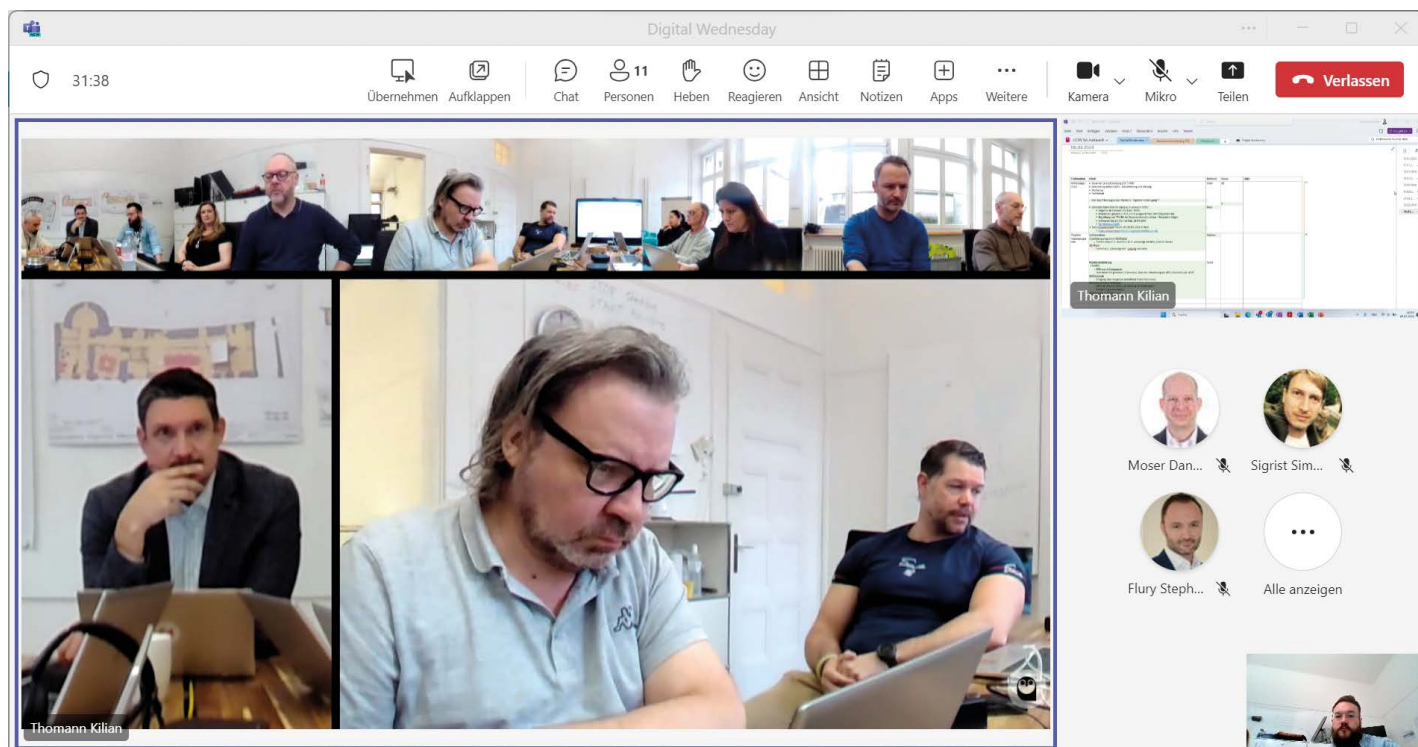
Erst die Grundlagen, dann der Ausbau

In Piloten soll der Gebrauch der neuen Applikationen im Alltag getestet werden. Daraus können dann konkrete Anforderungen an eine neue Arbeitsumgebung abgeleitet werden. Die Erkenntnisse aus der Pi-

Was ist «SO!Work»?

SO!Work ist das «Wie»: Wie arbeiten wir mit dem SO!Workplace?

Dieses Projekt entwickelt das digital unterstützte Arbeitsumfeld, basierend auf dem SO!Workplace, und die effektive Nutzung durch alle Mitarbeitenden. Es richtet die Verwaltung auf die vernetzte Kollaboration aus. Die alltägliche und selbständige Anwendung der neuen technischen Werkzeuge muss die ganze Verwaltung durchdringen. Damit die Mitarbeitenden rasch Vertrauen in den neuen SO!Workplace fassen und den grossen Nutzen ausschöpfen können, sollen im Projekt «SO!Work» entsprechende Ausbildungen und Inhalte für die aktuellen und zukünftigen SO!Workplace-Komponenten erarbeitet und zur Verfügung gestellt werden.



lotphase zeigt dann schlussendlich einerseits, welche Tools wirklich einen Mehrwert bringen, andererseits aber auch, wo Stolpersteine in der Anwendung sind und welche Begleitmassnahmen bei der Einführung nötig sein werden. Somit soll mithilfe der Testgruppe im Anschluss ein Schulungskonzept entwickelt und der Rollout eng begleitet werden. Weiter dient der Pilotversuch auch dem

Die Meeting-Eule ist Mikrofon, Lautsprecher und 360-Grad-Kamera.

AIO: Für den Test und auch für den zukünftigen Rollout können so die technischen und strukturellen Voraussetzungen geschaffen werden.

Bevor dies flächendeckend für den Kanton Solothurn umgesetzt werden kann, müssen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen

werden, damit alle Mitarbeitenden den Umgang zum Beispiel mit besonders schützenswerten Personendaten in der Cloud richtig und rechtssicher anwenden können.

Gemeinschaft und Innovation fördern, trotz Remote-Arbeit

Der Digital Wednesday findet wöchentlich statt und der Teilnehmendenkreis ist gross. Dennoch sind solche Treffen unverzichtbar, um zeitgemäss an einem Veränderungsprozess – der Digitalen Transformation – zu arbeiten. Eine der grossen Herausforderungen von New-Work-Formaten ist die Sicherstellung von Kommunikation und Zusammenhalt in örtlich getrennten Teams. Der physische Austausch am Tisch und auch beim Pausen-Kaffee ist deshalb nach wie vor wertvoll und wird am Digital Wednesday eingeplant und gefördert. Andere Termine, lange Anfahrtswege und Prioritäten im

Am Digital Wednesday treffen sich Business-Analystinnen und -Analysten aus allen Departementen, Vertreterinnen und Vertreter des AIO sowie das Team des Kompetenzzentrums für die Digitale Verwaltung (CCDV).

ccdv

Privatleben sollen aber nicht davon abhalten, aus der Ferne mitzuwirken und Projekt-Updates zu erhalten.

Bei diesem virtuellen Treffen am Tisch hilft auch ein kleines technisches Helferlein; die Eule, die mitten im Raum thront und alles wortwörtlich im Überblick hat. Diese Eule ist Mikrofon, Lautsprecher und 360-Grad-Kamera in einem. Die Teilnehmenden am Tisch werden automatisch erkannt und aktive Sprecherinnen und Sprecher werden jeweils gross auf den Bildschirmen zu Hause gezeigt.

Mit jedem Digital Wednesday und jedem neuen Einsatz der Eule wird deutlich, wie sehr sich die Arbeitswelt im Kanton Solothurn verändert. Dabei markiert die Einführung der Meeting-Eule nur den Anfang dieses aufregenden Weges. In Zukunft werden wir sicherlich noch viele weitere innovative Lösungen sehen, die die Zusammenarbeit und den Austausch in der digitalen Welt verbessern werden. Es ist eine Welt, die von Flexibilität, Innovation und Zusammenarbeit geprägt ist. Durch die Kombination von digitalen Tools, neuen Arbeitsmethoden und einem starken Gemeinschaftsgefühl sind die Teams bereit, die Herausforderungen der Digitalen Transformation anzunehmen und die tägliche Arbeit zu verändern.

Simon Schütz

Was ist «SO!Workplace»?

SO!Workplace ist das «Was»: Welche technischen Tools werden bereitgestellt?

Der SO!Workplace löst den bisherigen Desktop 2016 ab. Mit diesem Projekt schafft das AIO die Basis für eine einheitliche und moderne Basisinfrastruktur mit Office 365 und Teams für Videokonferenzen. Der Rollout in der kantonalen Verwaltung ist weit fortgeschritten und viele Dienststellen haben bereits erfolgreich auf den neuen SO!Workplace umgestellt.

NEW WORK: HBA – DIE ZENTRALISIERUNG DER KANTONALEN VERWALTUNG.

«Vom Einzelbüro zu Multispace» – eine Umsetzung in drei Akten

Das kantonale Chance-Projekt «Zentralisierung der kantonalen Verwaltung» soll nach Regiebuch in drei Akten umgesetzt werden.

Im **ersten Akt** geht es darum, die Betroffenen und Beteiligten – und es sind nicht wenige – über die Thematik, die Beweggründe, die Notwendigkeit und die Zielsetzungen zu informieren. Im **zweiten Akt** geht es darum, das Chance-Projekt «Verwaltungsneubau Erweiterung Rötihof» in all seinen Eigenschaften und Dimensionen zu planen und in die Realität umzusetzen. Und im **dritten Akt** geht es darum, allen Mitarbeitenden Sicherheit zu geben, damit alte Gewohnheiten abgelegt und durch neue, zeitgemässe Gewohnheiten ersetzt werden können. Es entsteht eine kollektive Selbstverständlichkeit, die Rückkehr zum «Neuen Alten».

Wer ist der Auftraggeber?

Grundlage für dieses einmalige Projekt, das heisst die Ablösung vom Einzelbüro zu Multispace, bildet das «Bürraumkonzept 2015», welches der Regierungsrat im Mai 2015 verabschiedet und das Hochbauamt (HBA) mit der Umsetzung beauftragt hat. Das Konzept umfasst kurz-, mittel-, und langfristige Massnahmen. Zahlreiche Massnahmen wurden bereits umgesetzt, sind in Planung oder aktuell in Realisierung (Verwaltungsgebäude Marktplatz 22, Grenchen; Rosengarten, Solothurn; St. Urbangasse, Solothurn; Rötihof 3. und 4. Obergeschoss, Solothurn). Das grösste Projekt ist ohne Zweifel der «Verwaltungsneubau Erweiterung Rötihof». Gemeinsam mit Ihnen wollen wir dieses Projekt vorantreiben. Mit der «SO!» werden wir Sie über dieses Vorhaben regelmässig informieren. Es sind drei Beiträge vorgesehen. Kommen wir zum Eingemachten – **dem ersten Akt:**

Facts und Figures

Im Jahr 1980 hat sich der Kanton mit dem Projekt «Sandmatt, Solothurn» (heute BDO-Standort – auch unter dem Namen Fischergarten bekannt) mit einem zentralen Verwaltungsneubau beschäftigt, die Kosten wur-



Rund 850 Mitarbeitende werden ihren Arbeitsplatz im Neubau haben.

den mit Fr. 775 000.– (Projektierung) und 27,7 Mio. Franken (Bau) beziffert. Der Plan war, über die beiden Kredite gesondert abzustimmen. Der Projektierungskredit wurde damals vom Stimmvolk mit 65 % Nein-Stimmen verworfen. Seither wurden aber ungefähr 200 Mio. Franken für Mieten ausgegeben. Das soll sich ändern.

In der Stadt Solothurn arbeiten rund 1800 Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung in 27 Liegenschaften. 14 davon sind Mietliegenschaften, welche rund 6,0 Mio. Franken Nettomiete pro Jahr kosten. 13 davon sollen gekündigt und die Arbeitsplätze in den Neubau verlegt

werden. Die gekündigten Objekte könnten in Wohnungen transformiert werden, wodurch CO₂-Emissionen eingespart würden und viel Kulturland erhalten bliebe. Nebst den Mietobjekten sind 3 bis 4 kantonseigene Liegenschaften betroffen (insbesondere Altstadtliegenschaften), die bezüglich der Nutzungsmöglichkeit und Wirtschaftlichkeit nicht optimal sind. Von den 1800 Mitarbeitenden werden rund 850 Mitarbeitende ihren Arbeitsplatz im Neubau haben.

Was sind die Zielsetzungen und was wird geplant?

Mit diesem Projekt sollen erhebliche Kosten gespart, Synergien genutzt, Flächenverbrauch pro Arbeitsplatz gesenkt und neue Arbeitsweisen und -formen etabliert werden. Im künftigen Raumprogramm werden neben Home-office und Desksharing auch Ferienabwesenheiten und Termine ausser Haus (Weiterbildung, Arztbesuche, weitere Absenzen, et cetera) berücksichtigt. Aktuelle Abklärungen bei renommierten Unternehmen haben ergeben, dass der Belegungsgrad des Arbeitsplatzes eher bei 50 % als bei 60 % liegt. Teilweise liegt er



Ein Verwaltungsneubau an zentraler Lage – eine nicht alltägliche Chance!

Bilder: zvg

sogar unter 50 %. Realisiert werden demzufolge nur 60 % der heutigen Arbeitsplätze. Diese Projektvorgaben führen dazu, dass rund 30-35 % der heutigen Hauptnutzfläche HNF (IST 33 000 m², SOLL 22 000 m² HNF) und wesentliche Kosten beim Bau und im Betrieb eingespart werden können.

Geplant ist ein Neubau für rund 850 Mitarbeitende beziehungsweise 36 Fach- und Amtsstellen inklusive Staatsarchiv und Steueramt (optional), welcher mit dem heutigen Rötihof über eine Passerelle verbunden werden soll. Die Masse des Neubaus sind ungefähr 100 m Länge und 45 m Breite. Er verfügt voraussichtlich über 4 bis 5 Obergeschosse und 3 Untergeschosse und wird rückwärtig ab der St. Niklausstrasse erschlossen.

Der Neubau soll in jeglicher Hinsicht nachhaltig und wirtschaftlich sein, die Arbeitsplätze, -formen, -weisen zeitgemäss sowie den «New Work»-Ansprüchen gerecht werden. Das Gebäude soll einen hohen Grad an Nutzflexibilität aufweisen.

Im Erdgeschoss befindet sich unter anderem die Service-Public-Zone, der Empfangsdesk, die Sitzungszimmer, das Auditorium, das Café und die Kita. In den Obergeschossen, die weitgehend für die Öffentlichkeit nicht zugänglich sind, befinden sich die verschiedensten Fach- und Amtsstellen mit ihren Arbeitsplätzen, Activity Based Working Bereiche, Teeküchen mit Verpflegungsmöglichkeiten und weiteres mehr.

Was bedeutet «New Work» oder auch «Multispace» genau? Und gibt es einen Unterschied zu «Activity Based Working»?

Eine Multispace-Arbeitsumgebung zeichnet sich durch folgende Faktoren aus: Sie ist eine Kombination aus zweckmässig gestalteten Räumen für die Teamarbeit, Telefonate oder auch Konzentration. Im Gegensatz zum Grossraumbüro beziehungsweise «Open Space» gibt es bei einem Multispace unter anderem echte Rückzugsräume und – je nach Bedarf – eine parallele Verfügbarkeit der Räume für Mitarbeitende. Diese wählen die Arbeitsumgebung, die sie aktuell brauchen. Es unterstützt also ein modernes Arbeiten, bei welchem Mitarbeitende selber entscheiden, welche Rahmenbedingungen sie benötigen. Multispace beschreibt also ein non-territoriales Bürokonzept, in welchem Mitarbeitende meist keinen festen Arbeitsplatz haben.

Activity Based Working (ABW) ist



Was sind die Zielsetzungen und was wird geplant?

die Art und Weise, wie in einem Multispace gearbeitet wird. Beschreibt Multispace also das Raumkonzept, so beschreibt Activity Based Working die Arbeitsweise und Arbeitskultur, nach der Mitarbeitende je nach Aktivität einen für diese spezielle Tätigkeit passenden Raum auswählen können.

Was bedeutet eigentlich «Chance»?

Chance-Projekte sind immer anspruchsvoll, komplex, verwirrend und etwas visionär. Je nach Anzahl der Anspruchsgruppen, Abhängigkeiten und Widerstände können diese Jahre oder sogar Jahrzehnte beanspruchen. Der Mensch braucht Visionen und Projekte, um sich weiterzuentwickeln, motiviert zu bleiben und seine Ziele zu erreichen. Visionen geben uns einen Sinn und eine Richtung, auf die wir hinarbeiten können. Projekte ermöglichen es uns, unsere Ideen in die Realität umzusetzen und Fortschritte zu erzielen. Wir können unsere Kreativität entfalten und neue Herausforderungen meistern. Die Vision von einem grossen Ganzen, vielen Talenten, zahlreichen Alters- und Nutzergruppen, verschiedensten Fach- und Amtsstellen mit unterschiedlichsten Produkten und eigenen Philosophien soll unter einem Dach wahr werden. Als Kollektiv möchten wir Erfolge feiern und mit Rückschlägen sportlich umgehen können. Eine für uns alle spür- und erlebbare sowie inspirierende Atmosphäre soll zur Motivation und Effizienzsteigerung beitragen. Die zeitge-

mässe Architektur, die Verwendung von nachwachsenden Rohstoffen und der sorgfältig geplante Innenausbau sollen zum Wohlbefinden aller und nicht zuletzt auch zur Qualität unserer Arbeit beitragen.

Der Neubau wird ein Leuchtturmprojekt in gesellschaftlicher, ökologischer und ökonomischer Hinsicht. Leuchtturmprojekte haben es in sich: Es sind herausragende und wegweisende Projekte, sie gelten als Vorbild und inspirieren andere. Sie zeichnen sich aus durch ihre Innovationskraft und ihre Bedeutung für die Gesellschaft. Diese Projekte haben das Potenzial, positive Veränderungen in Gang zu setzen, neue Standards zu setzen und einen nachhaltigen Einfluss zu hinterlassen. Sie können dazu beitragen, neue Ideen und Technologien voranzutreiben, Best Practices zu etablieren und die Entwicklung in bestimmten Bereichen voranzubringen.

Und zum Schluss noch was

Im Vorfeld hatten wir schon die Gelegenheit, zahlreiche bereits realisierte Multispace Bürobauten – Roche, Novartis, Halter, SBB, et cetera – zu besichtigen. Bei allen war der Grundtenor derselbe: «Am Anfang war es harzig, aber jetzt möchte niemand mehr etwas Anderes.»

Legen wir also los! Der nächste Termin ist Ende Dezember 2024, dann werden wir das Siegerprojekt kennen – Sie hören von uns, danke für Ihr Vertrauen und Ihre Unterstützung!

Guido Keune, Kantonsbaumeister

NEW WORK: PA – VERÄNDERTE BEDÜRFNISSE ALS TREIBER FÜR NEUE ANKER UND NEUE HR-STRATEGIE.

Die HR-Strategie setzt neue Ansprüche in den Fokus

Urs Hammel, Chef Personalamt des Kantons Solothurn, ist aktuell auf vielen Ebenen gefragt. Das HR sei nun in der Pflicht, die HR-Strategie gut umzusetzen, sagt er. Damit schaffe man die Voraussetzungen, die Ämter und Departemente besser zu unterstützen und so Veränderungsprozesse gemeinsam bestmöglich umzusetzen.

Herr Hammel, der Digitalisierungsschub, neue Arbeitsformen und Transformationsprozesse fordern eine stetige Weiterentwicklung des HR. Wie gehen Sie diese Herausforderung im Personalamt an?

Wir schaffen mit der neuen HR-Strategie die Voraussetzungen, die Ämter und Departemente besser zu unterstützen und so Veränderungsprozesse gemeinsam bestmöglich umzusetzen. Ich denke da etwa an unsere Business-Partner, HR-Mitarbeitende, die sehr nahe mit den Ämtern zusammenarbeiten werden. Diese Stellen sind neu im HR. Derzeit bereiten wir einen Pilotbetrieb mit zwei Departementen vor. Zentrales HR und Linie werden in Zukunft viel enger zusammenarbeiten – eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche Transformationsprozesse.

Wir werden neue Arbeitsformen einführen, personalrechtlich verankern und zur Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden Sorge tragen. Ein Beispiel hierfür ist die Ausweitung von Homeoffice auf mobiles Arbeiten.

Wesentlich ist auch, dass wir eine Roadmap für ein Digital HR erarbeitet und mit deren Umsetzung begonnen haben. Mit dem Projekt ZEMAS werden wir es ermöglichen, dass Arbeitszeit und Spesen digital und auch mit mobilen Geräten erfasst werden können. Ein weiteres grosses Projekt ist die Modernisierung unseres Bewerbendenmanagementsystems.

Fakt ist auch, dass generell die Erwartungen Mitarbeitender an ihre Organisation gestiegen sind, damit auch an das Personalamt. Verspüren Sie diesbezüglich einen Druck? Oder ist dies erst recht Ansporn?

Ja, seit einiger Zeit spüren wir die gestiegenen Anforderungen. Diese sind vielfältig, Stichworte hier sind: Fachkräftemangel, Ansprüche gegenüber Arbeitgeber*innen aus dem sich wandelnden Arbeitsmarkt, Konflikte am Arbeitsplatz, zunehmend Stress-

situationen aufgrund kumulierter Belastungen im Arbeits- und Privatleben, starke Zunahme psychischer Langzeiterkrankungen oder auch New Work mit all seinen sich rasch verändernden Anforderungen.

Selbstverständlich tragen wir diesen Anforderungen und Veränderungen gerne Rechnung und entwickeln unsere Dienstleistungen gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden weiter. Daher die Initiative zur neuen HR-Strategie. Wir sind froh, dass uns hierbei Regierung und Kantonsrat unterstützt haben und wir diese Strategie nun umsetzen können.

«Wer will, kann bei uns mit Engagement bewegen ... wer unsere Markenwerte attraktiv findet, sollte bei uns arbeiten.»

Urs Hammel

Die HR-Vision des Kantons Solothurn setzt sich aus dem Arbeitgeberversprechen und den Markenwerten der Arbeitgebermarke, der Zukunft des HR, sowie aus den Wirkungsfeldern eines neuen HR-Leistungssportfolios zusammen. Können Sie dies näher erläutern?

Der Kanton Solothurn verspricht seinen Mitarbeitenden ein aktives Mitgestalten nachhaltiger Entwicklungen in einem stabilen Rahmen innerhalb von 43 Wirkungsbereichen mit sinnstiftenden Tätigkeiten für Bevölkerung und Wirtschaft. So lautet unser Arbeitgeberversprechen. Es beinhaltet die Werte Vielfalt, Flexibilität, Verantwortung und Stabilität.

Authentisch ist das nur dann, wenn wir uns entlang dieser Werte verhalten. Das geht aber nur, wenn diese erlebbar sind. Deshalb arbeiten wir im HR laufend daran, das Versprechen konsequent einzulösen, sowie die Anstellungsbedingungen attraktiv zu halten – für bestehende Mitarbeitende und um neue zu gewinnen. Die erwähnten Markenwerte müssen intern weiter verankert und die Voraussetzungen geschaffen werden,

dass sie auch überall gelebt werden können. Wesentlich ist auch, dass wir uns bewusst sind, dass wir nicht einfach viele einzelne Arbeitsstellen sind, die für sich selber schauen, sondern ein einziger grosser Arbeitgeber mit gemeinsamen Zielen und somit auch einer gemeinsamen verbindenden Kultur. Aktuell brauchen wir mehr denn je verbindende Werte. Hierzu kann das HR seinen Beitrag leisten und eine übergreifende Kultur und ein gemeinsames Führungsverständnis fördern. Wichtig sind daneben natürlich die Prozesse, die zunehmend effizient und digital gestaltet werden müssen.

Der Kanton Solothurn launchte im Juni 2023 die neue Arbeitgebermarke und verfolgt das Ziel «employer-of-choice», sprich: der Wunscharbeitgeber intern bei seinen Mitarbeitenden als auch extern, bei seinen Zielgruppen, zu sein. Was heisst dies konkret?

Wir haben mit Mitarbeitenden aus allen Bereichen der Verwaltung von innen heraus erhoben, was den Kanton Solothurn als Arbeitgeber ausmacht. Daraus entstanden die erwähnten vier zentralen Markenwerte – quasi das Herz der neuen Arbeitgebermarke, aus denen unser Versprechen gebildet wurde. Dies hat also ein starkes Fundament. Wer will, kann bei uns mit Engagement bewegen. Wer das attraktiv findet, sollte bei uns arbeiten. Für diese Zielgruppe wollen wir employer of choice sein. Daran arbeiten wir, denn eine interne Verankerung der Werte geschieht nicht über Nacht, sondern gestaltet sich langfristig und nachhaltig durch individuelle Erfahrungen und Erlebnisse. Aber auch gegenüber potenziell neuen Mitarbeitenden, also auf dem Arbeitsmarkt, müssen diese Werte stetig kommuniziert und beispielhaft greifbar gemacht werden. Ein wesentlicher Schritt ist mit der neuen Karriere-Website gemacht.



Weitere folgen. Wir arbeiten fortlaufend daran, den Kanton Solothurn als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren – mit unseren Geschichten zeigen wir, wer wir sind.

Ist damit auch gemeint, Arbeit gemäss «New Work» zukunftsweisend und sinnstiftend zu organisieren?

Wir haben den grossen Vorteil gegenüber vielen anderen Arbeitgebern, dass wir überaus sinnstiftende Arbeit leisten dürfen. «Von Menschen für Menschen mit Engagement bewegen» leben wir täglich, sei es im Kontakt mit der Bevölkerung oder anderen wichtigen Stakeholdern. Dies ist ein Differenzierungsmerkmal auf dem Arbeitsmarkt. Wir müssen uns dem nur bewusst werden und dies als Arbeitgeber vermehrt nach innen und aussen kommunizieren.

Mit den Aspekten von New Work können wir die Bedürfnisse Mitarbeitender vermehrt in den Vordergrund der Arbeitsorganisation setzen. Sei es mobiles Arbeiten als Beitrag zur Work Life-Balance oder Multispace Raumkonzepte für eine bessere Ausbalancierung von Arbeit und Infrastruktur, Abbau von Hierarchien zugunsten von Flexibilität und agiler Kollaboration. Das können wir fördern, um den Arbeitgeber Kanton Solothurn attraktiver zu gestalten. A propos Multispace-Raumkonzept: Das HR wird diesen Herbst zügeln. An der St. Urbangasse werden wir alle ohne fixe Arbeitsplätze mit einem

*Urs Hammel,
Chef Personalamt
Kanton Solothurn,
beim Besichtigen
der entstehenden
neuen Büroräume.*

ak

Multispace-Raumkonzept arbeiten. Wir merken in der Vorbereitung, was das für eine Organisation und ihre Mitarbeitenden heisst. Mobiliar und Technik sind das eine. Der kulturelle Wandel das andere. Ich bin froh, dass wir alle positiv gestimmt und neugierig sind. So macht der Change Spass. Obwohl ich überzeugt bin, dass das neue Raumkonzept uns in der Zusammenarbeit stärken wird, dürfen wir den kulturellen Aspekt nicht unterschätzen. Diesem muss vor dem Umzug Rechnung getragen werden.

«Der Zugang für alle Mitarbeitenden zum HR soll einfacher werden.»

Urs Hammel

Die Rede ist auch von strategischen HR-Initiativen zur Umsetzung der HR-Vision und zukunftsorientierten Weiterentwicklung des Dienstleistungsangebots des Personalamtes. Können Sie diese umschreiben?
Wir wollen die HR-Beratung durch ein Business Partner Modell stärken, den Ämtern und Departementen werden nun HR-Spezialistinnen und -spezialisten fix zugewiesen. Diese sind für alle HR-Fragen erste Ansprechpersonen. Die Nähe zu den Ämtern soll garantieren, dass die Business Partner das Geschäft und die Kultur in den einzelnen Ämtern verstehen und bei HR-Fragen adäquat beraten und unterstützen können. Gerade bei den im Interview angesprochenen Veränderungsprozessen wie digitale Trans-

formation, Elemente aus New Work, Kulturentwicklung, Organisationsentwicklung, ist diese intensivere Zusammenarbeit von Linie und HR ein wesentlicher Faktor. Weiter soll die Arbeitgebermarke nach innen und aussen noch besser verankert und breitere Massnahmen der Markenkommunikation ergriffen werden.

Unser Personalrecht mit Staatspersonalgesetz, Personalrechtsverordnung und GAV soll überprüft werden. Mit dem GAV begeht der Kanton Solothurn seit 2005 einen Sonderweg, den andere Kantone nicht gehen. Der Nutzen und Erfolg dieses Sonderwegs soll nun analysiert und allenfalls nötige Verbesserungsmassnahmen ergriffen werden. Auch das Lohnsystem als wesentlicher Bestandteil der Anstellungsbedingungen soll überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt werden.

Um diese strategischen Initiativen umzusetzen, wird sich das HR neu aufstellen, zum Beispiel mit der Einführung von Kompetenzzentren, einem Service Center und einer Erweiterung des Dienstleistungskatalogs.

Geplant ist ein HR-Service Center. Was ist die Idee dahinter?

Der Zugang für alle Mitarbeitenden zum HR soll einfacher werden, sei es per Telefon, Mail oder im persönlichen Kontakt. Das Service Center ist zentrale und erste Anlaufstelle für alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Anliegen. Die meisten Fragen können direkt von diesem Service Center beantwortet werden. Wenn nicht, organisiert es den weiteren Prozess zur Problemlösung. Konkret: es zieht das zuständige Kompetenzzentrum bei, also die HR-Spezialistinnen und -Spezialisten, die für die offene Frage zuständig sind.

Sie haben uns vor zwei Jahren gesagt, im Rahmen der HR-Strategie werde das Personalamt Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken erheben. Was lässt sich diesbezüglich rückblickend aus Ihrer Sicht sagen?
Dieser Prozess war sehr spannend und zukunftsweisend. Wir wissen nun, welche Dienstleistungen wir ausbauen müssen, um Mitarbeitende und Vorgesetzte optimal zu unterstützen. So konnten wir gegenüber Regierung und Kantonsrat darlegen, wie sich das HR weiterentwickeln muss. Das HR ist nun in der Pflicht, die HR-Strategie gut umzusetzen. Das HR-Team und ich freuen uns darauf.

Wolfgang Niklaus

AKTIONSTAGE BEHINDERTENRECHTE 2024 IM KANTON SOLOTHURN

«Wir sollten eine Kultur schaffen, in der man sich gegenseitig hilft»

Vom 16. Mai bis zum 13. Juni finden im ganzen Kanton Solothurn Aktionen im Rahmen der «Nationalen Aktionstage Behindertenrechte 2024» unter dem Motto «Zukunft Inklusion» statt. Christiane Meier, Leiterin von Sensibilisierungs-Veranstaltungen bei Procap Schweiz, wird während der Aktionstage eine Weiterbildung zum Thema «Umgang mit Kundschaft mit einer Behinderung» durchführen. Diese richtet sich an alle Mitarbeitenden des Kantons Solothurn mit Kundenkontakt, aber auch an alle anderen, die sich dafür interessieren.

Christiane Meier arbeitet seit August 2022 bei Procap Schweiz in Olten und ist unter anderem für Workshops zum Thema Sensibilisierung verantwortlich. So organisiert sie Sensibilisierungsveranstaltungen in Schulen, bei Behörden wie etwa der Polizei oder auch bei Unternehmen. «Wir besuchen unter anderem Verwaltungen, ÖV-Betriebe, Kulturorganisationen, Bibliotheken und führen Inhouse Kurse durch.» Kursleitung und Moderierende sind selbst Menschen mit Be-

«Für mich war es ein Vorteil, in eine Regelschule gehen zu können.»

Christiane Meier

hinderungen, die ihre persönlichen Erfahrungen einfließen lassen.

Christiane Meier wurde mit einer mittelgradigen Hörbehinderung geboren und ertaubte im Laufe des Lebens vollständig, so dass auch Hörgeräte heute nicht mehr wirken. Dank des Einsatzes ihrer Eltern konnte sie aber trotzdem eine Regelschule besuchen und musste nicht in ein spezielles Internat für Kinder mit Hörbehinderungen. «Für mich war es von Vorteil, in der Regelschule integriert zu sein», erinnert sich die Fachfrau. «Im Umfeld von hörenden Menschen konnte sich meine Sprache besser entwickeln. Ich lernte, nachzufragen oder aus dem Gesprächskontext zu kombinieren.» Sie könne aber nicht generell beurteilen, ob für andere Betroffene eine Regelschule oder ein Internat besser sei, denn das komme auf die individuelle Situation der Person an.

Ein neues Leben dank Implantaten

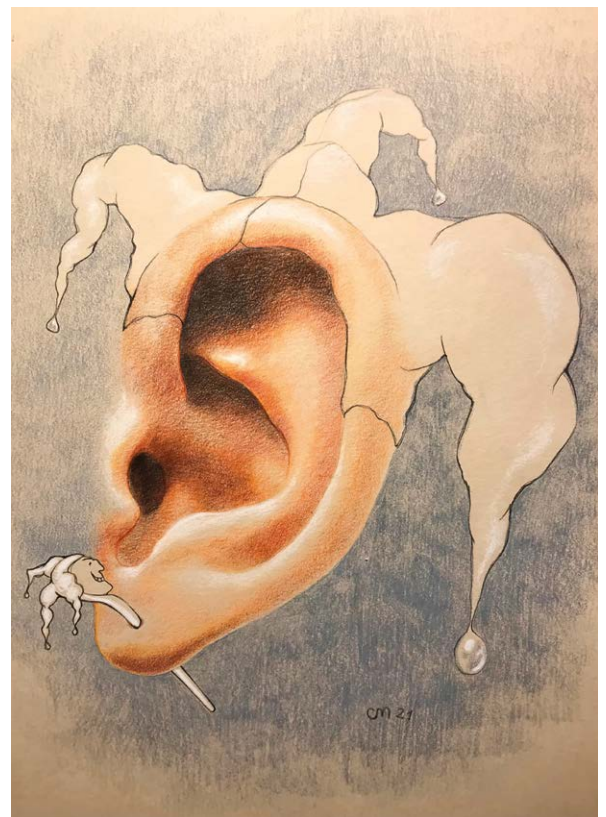
Wenn man mit der 53-Jährigen spricht, merkt man nicht, dass sie

eine Hörbehinderung hat. Seit 2012 trägt sie Implantate, was eine grössere Operation mit einem gewissen Risiko erfordert hatte. «Ich bin froh, dass ich das gemacht habe, die Implantate haben mir ein neues Leben gegeben», erzählt die lebhafteste Frau emotional. «Ich kann tanzen gehen und mich trotz laufender Musik unterhalten. Und auch telefonieren ist so möglich.» Es habe allerdings fast ein Jahr gedauert, bis sie sich an die Implantate und an die neuen Lebensumstände gewöhnt hatte. Ihre zwei Töchter haben früh gelernt, mit der zunehmend ertaubenden und später gehörlosen Mutter umzugehen und sie zum Beispiel beim Sprechen immer anzusehen. Zudem habe eine der beiden für sie das Telefonieren übernommen. «Sie haben es aber auch manchmal ein wenig ausgenutzt und ein bisschen «gechifflet» im Hintergrund», erzählt die Mutter. «Nachdem ich die Implantate dann hatte, mussten sich die beiden zuerst daran gewöhnen, dass ich sie jetzt hören kann», ergänzt sie lachend.

Christiane Meier lernte zuerst Grafikerin und war während eineinhalb Jahren im ersten Arbeitsmarkt tätig. Danach absolvierte sie eine Weiterbildung als Arbeitsagodin (Begleiten von Menschen mit erschwerten Zugang zur Arbeitswelt) und arbeitete in einer therapeutischen Lebensgemeinschaft. Danach führte sie in einer grossen Institution im Kanton Zug, in der Menschen mit kognitiven Behinderungen leben, während acht Jahren das Team der Betreuungsfachleute.

Weiterbildung für Mitarbeitende

Während den Aktionstagen wird Christiane Meier am 23. Mai in Olten (Standort Höhere Fachschule Pflege in Trimbach) eine Weiterbildung zum Thema «Umgang mit Kundschaft mit



«Erschwerte Kommunikation»: Ein Bild von Christiane Meier.

einer Behinderung» durchführen. Es geht darum, dass Mitarbeitende des Kantons Solothurn die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen besser kennenlernen. Der halbtägige Kurs wird am 4. Juni im Ausweiszentrum Solothurn von ihrem Kollegen Ronny Häberli wiederholt. Anmelden können sich Interessierte über die

Kantonale Aktionstage Behindertenrechte für eine inklusive Zukunft

Die Aktionstage Behindertenrechte 2024 finden zum 10-jährigen Jubiläum vom «Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in der Schweiz» und zum 20-jährigen Jubiläum des Behindertengleichstellungsgesetzes statt, und zwar vom 16. Mai bis 13. Juni.

Das gesamte Programm ist online zu finden: <https://zukunft-inklusion.ch/so/kalender/>

Weiterbildungsplattform des Kantons: ausbildungsprogramm.so.ch.

Die Moderatorinnen und Moderatoren der kleinen Workshopgruppen leben selbst mit Behinderungen und können von ihren Erfahrungen erzählen und ihr Wissen weitergeben.

«Wir haben gute Erfahrungen mit dieser Form von Workshops», erzählt Christiane Meier. Oft herrsche zuerst eine gewisse Zurückhaltung der Teilnehmenden, sie seien dann aber meistens sehr beeindruckt vom Erlebten. Beim Perspektivenwechsel mit Simulationsmaterial können die Teilnehmenden zudem ihre Hemmungen ablegen. «Dank unseren persönlichen Erfahrungen wissen wir sehr gut, welche Hilfsmittel bei welchen Behinderungen am besten geeignet und welche Hilfeleistungen oder Rücksichtsnahmen sinnvoll sind», ergänzt Christiane Meier. Und: Man könne auch zu viel helfen wollen. «Es kann deshalb passieren, dass Menschen mit Behinderungen auch mal unwirsch reagieren, etwa wenn eine Person zehnmal täglich gefragt wird, ob er oder sie Hilfe braucht, wo dies gar nicht nötig ist.» Auch diesbezüglich helfen solche Workshops, einander besser zu verstehen.

Menschen mit einer Sehbehinderung würden zum Beispiel oft angesprochen oder gewarnt, wenn sie sich sehr nahe am Strassenrand bewegen und erschrecken sich darob. «Dabei tasten sie mit dem Langstock den Trottoirrand als Orientierungshilfe und es ist eigentlich falsch, jemanden von dort wegzuführen», erklärt sie. Es sei manchmal schwer zu entscheiden, wann und wie man helfen soll. Deshalb seien Workshops mit Moderierenden, die gelernt haben, mit ihrer Behinderung positiv umzugehen, sehr hilfreich für alle Beteiligten. «In unseren Schulungen geht es auch sehr menschlich zu und her, oft wird gelacht», beschreibt Christiane Meier die lebendigen Workshops. Die Kurse seien sehr praktisch orientiert, es gebe nur wenig Theorie, dafür viele praktische Übungen.

Vieles ist passiert, vieles ist aber noch machbar

Generell sei in der Schweiz in Bezug auf Inklusion schon viel Gutes passiert und es bewege sich einiges in der Gesellschaft. Es gebe aber noch immer grossen Handlungsbedarf für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen des Alltags, sagt Christiane Meier. So seien etwa die Möglich-



Zwei engagierte Frauen: Christiane Meier (links) und Priyani Ferdinando. ala

keiten für Menschen mit einer Sehbehinderung, barrierefreie Unterlagen für ihr Studium zu bekommen, sicher noch ausbaubar. Als positives Beispiel nennt sie die Monitore der SBB, auf denen visualisiert wird, was durchgesagt wird.

Ein weiteres wichtiges Thema seien die zunehmenden psychischen Erkrankungen. «Jede dritte Person in der Schweiz leidet einmal im Leben an einer psychischen Erkrankung», sagt Christiane Meier. Im Umgang damit stehe aber die Gesellschaft noch am Anfang. Hier wäre eine Sensibilisierung wünschenswert, um aufzuzeigen, welchen Herausforderungen Menschen mit psychischen Behinderungen gegenüberstehen.

«Wir sollten einen Umgang und eine Kultur schaffen, in der man sich gegenseitig hilft», wünscht sich Christiane Meier.

Schon von Kindesbeinen an malt die sensible Frau leidenschaftlich. Aus diesem Grund sei sie wohl auch zuerst Grafikerin geworden. Seit drei Jahren widmet sie sich wieder intensiver der Malerei zu allen möglichen Themen. Ein Bild von ihr mit dem Titel «Erschwerte Kommunikation» zeigt ein Ohr mit Narrenkappen als Sinnbild dafür, dass man sich bei Verständigungsproblemen wie ein Narr fühlen kann – was sicherlich nicht nur auf Menschen mit Behinderungen zutrifft.

André Albrecht

Machen Sie mit!

Priyani Ferdinando, Koordinatorin Chancengleichheit im Amt für Gesellschaft und Soziales, zeichnet verantwortlich für den solothurnischen Teil der Aktionstage unter dem Motto «Zukunft Inklusion». Die 40-jährige Sozialwissenschaftlerin freut sich über die Teilnahme der beiden Regierungsrätinnen Susanne Schaffner und Sandra Kolly an der Eröffnungsveranstaltung am 16. Mai auf dem Kreuzackerplatz in Solothurn. Sie hofft auf eine rege Teilnahme der Verwaltungsangestellten am Mobilitäts-Parcours, der am Tag der Eröffnung allen Interessierten zur Verfügung steht. An fünf Posten werden Behinderungen im Zusammenhang mit der Fortbewegung, der Sicht, dem Gehör, der Sprache und der Feinmotorik thematisiert. Die Mitarbeitenden würden mit ihrer Teilnahme ein wichtiges Zeichen für die Inklusion setzen. Priyani Ferdinando hat Erfahrung im Zusammenhang mit Behinderungen sammeln können, arbeitete sie doch schon während des Studiums als Textvermittlerin bei Procom (Hilfe beim Telefonieren für Gehörlose). Die Projektleiterin der Aktionstage freut sich auf die vielfältigen Aktionen und sieht auch gespannt auf deren Abschluss, den die Solothurner Behindertensession 2024 bilden wird. Und natürlich erhofft sie sich möglichst viele Anmeldungen von Mitarbeitenden des Kantons Solothurn für die vom Amt organisierte Weiterbildung «Kundinnen und Kunden mit Behinderungen» in Trimbach und Solothurn.



**ZUKUNFT INKLUSION
AVENIR INCLUSIF
FUTURO INCLUSIVO
FUTUR INCLUSIUN**

IM PORTRÄT: NORA MOSER, FACHEXPERTIN KINDER- UND JUGENDPOLITIK, AMT FÜR GESELLSCHAFT UND SOZIALES

Sie arbeitet in einem bewegten Bereich und bewegt sich in der Freizeit im Boxring

Seit Mai 2021 arbeitet Nora Moser als Fachexpertin für Kinder- und Jugendpolitik im Amt für Gesellschaft und Soziales. In dieser Funktion verantwortet sie auch die Kinder- und Jugendtage Kanton Solothurn, die im November zum vierten Male stattfinden werden. «Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen und kann hier auch meine kreative Seite ausleben», sagt die Frau, die ihren Ausgleich mehrmals wöchentlich im Boxring findet.

Ihr beruflicher Werdegang führte sie zuerst in eine ganz andere Richtung: Nora Moser studierte in Lausanne und später berufsbegeleitend an der Hochschule Luzern Architektur. Fünf Jahre arbeitete sie in einem Architekturbüro in Bern. «Ich war aber gefühlsmässig immer etwas hin- und hergerissen, weil für mich gesellschaftliche Themen in der Ausbildung zu kurz kamen», erinnert sie sich an diese kreative, aber auch sehr intensive Zeit. Sie war in dieser Zeit für verschiedene Umbauprojekte zuständig. Dabei übernahm sie die Entwurfsarbeiten, die Kostenplanung, die Bauleitung sowie die Begleitung der Bauherrschaft. «Es scheiterte aber eindeutig an der Ausbildung, deren inhaltliche Ausrichtung zu wenig gesellschaftspolitische Themen bot», erklärt die an sozialen Themen sehr interessierte Frau.

Also entschied sie sich 2015, ein weiteres Studium anzugehen, diesmal Sozialpolitik und Soziologie an den Universitäten Freiburg und Bern. Um sich während der ganzen Studienzeit finanziell über Wasser zu halten, hatte sie bis zu drei Jobs gleichzeitig: Nora Moser verkaufte Früchte und Gemüse auf dem «Märit» in Bern, sie gab Nachhilfeunterricht für Kleingruppen, war Statistik-Tutorin an der Universität Fribourg und später amtierte sie in der Abteilung für Bildungssoziologie der Universität Bern als wissenschaftliche Hilfsassistentin.

Erst das Praktikum, dann die Festanstellung

An der Uni Bern wurde ihr auch das Inserat für die Praktikumsstelle beim Amt für Gesellschaft und Soziales in Solothurn zugespielt. Im Herbst 2020 begann sie das Praktikum und wurde wegen der Covid-19-Pandemie relativ schnell in administrative Arbeiten im Zusammenhang mit dem Tracing eingespannt. «Die Massnahmen auf

Grund der Pandemie-Massnahmen führten zu häufigem Homeoffice», erzählt die engagierte Frau die unangenehme Entwicklung damals. Sie habe sich gefreut, sich mit anderen Menschen über verschiedene Themen auszutauschen, das Thema Pandemie sei aber logischerweise damals sehr präsent gewesen. Später konnte sie sich wieder dem Hauptaspekt ihres Praktikums, der Weiterentwicklung der kantonalen Kinder- und Jugendpolitik widmen. Dazu gehörte die Mitarbeit an der Konzeption der Kinder- und Jugendtage des Kantons Solothurn. Für diese Veranstaltungsreihe, die heuer im November zum vierten Mal stattfinden wird, zeichnet Nora Moser bis heute als Projektleiterin verantwortlich. Nach den sechs Monaten Praktikum wurde die Fachexpertin bis Ende 2021 befristet angestellt, um die lancierten Projekte fertigstellen zu können.

Viel Aufbauarbeit notwendig

Im Zusammenhang mit der grossen Reorganisation, in deren Folge das Amt für soziale Sicherheit zum Amt für Gesellschaft und Soziales mutierte, wurde sie angefragt, ob sie an einer Festanstellung in der Anlauf- und Koordinationsstelle für Kinder- und Jugendfragen (AKKJF) interessiert sei. «Natürlich war ich das», sagt sie lachend. Also stürzte sie sich in die Arbeit in der neugeschaffenen und im Aufbau begriffenen Abteilung für Gesellschaftsfragen. «Die Arbeit liess viel Gestaltungsspielraum zu, zumal in dieser Zeit auch viele Ansprechpersonen, primär die Vorgesetzten, gewechselt hatten», beschreibt Nora Moser ihren neuen, intensiven Job. Was ihr an der Tätigkeit sehr gefällt, ist die Vielseitigkeit und die – für einen Verwaltungsjob – eher untypischen Projekte. «Es ist ein sehr bewegter Bereich, bei dem sich viel verändert», beschreibt sie ihre Aufgaben. Es komme immer wieder et-



Den Ausgleich zu ihrem Beruf findet Nora Moser im Boxring. «Beim Sparring geht man völlig auf, es ist ein kompletter Break und alles andere ist weg», sagt sie. nm

was Neues zu ihrem Aufgabengebiet hinzu, dieses beinhalte nicht nur thematische, sondern auch koordinative Tätigkeiten sowie Vernetzung oder Event-Organisation. Innerhalb dieser Umstrukturierungen im Amt hat die vielseitige Frau eine steile Karriere an den Tag gelegt: Mittlerweile ist Nora Moser auch verantwortlich für das Praktikum, das sie vor noch nicht allzu langer Zeit selber absolviert hatte, und bekleidet das Amt der stellvertretenden Fachbereichsleitung.

Wichtige Themen nach aussen tragen

Die Arbeit für die Kinder- und Jugendtage machen der 33-Jährigen besonders Spass und erfüllen sie mit Freude und Befriedigung: «Ich arbeite gerne mit Menschen zusam-



men und hier kann ich auch meine kreative Seite ausleben.» So arbeitet sie in diesem Bereich einerseits intensiv mit den Mitgliedern des Organisationskomitees zusammen, aber etwa auch mit Personen aus dem Grafikbereich. Man könne Ideen entwickeln und sich austauschen, das Projekt habe eine grosse organisatorische und kommunikative Komponente, erzählt sie. «Schliesslich geht es nicht zuletzt auch darum, diese wichtigen Themen nach aussen zu tragen.»

Auch eine ihrer Hauptaufgaben, die Strategieentwicklung der kantonalen Jugend- und Kinderpolitik inklusive der Frühen Förderung, sieht die Fachfrau als positive Herausforderung. Es brauche eine langfristige, visionäre Strategie, die aber letztlich unbedingt in der Praxis funktionieren muss. Ihr Job im Bereich der Kinder- und Jugendpolitik beinhaltet ein sehr breites Themenfeld wie Schutz, Förderung oder die Partizipation. «Wir beraten Gemeinden sowie öffentliche und private Organisatio-

nen bei Fragen», beschreibt sie einen Teil ihrer Tätigkeit. Wenn eine Gemeinde zum Beispiel ein Kinder- und Jugendleitbild erstellen will, kann das Amt sie zwar aus Kapazitätsgründen nicht eins zu eins begleiten, Nora Moser und ihr Team werden die Verantwortlichen aber punktuell beraten und mit den richtigen Stellen, beispielsweise mit kindundjugend.so, dem kantonalen Dachverband für Kinder- und Jugendarbeit, verlinken. Zu ihren Aufgaben gehört zudem die Berichterstattung gegenüber dem Bund in Sachen Umsetzung der Kinderrechtskonvention im Kanton Solothurn.

Den Ausgleich findet sie im Boxring

Bei all diesen anspruchsvollen Arbeiten ist der Bernerin der richtige Ausgleich ein grosses Anliegen. Seit drei Jahren findet sie diesen im Boxsport in der Boxacademy Bern auf intensive Art und Weise. Wenn sie im Homeoffice arbeitet, geht sie über den Mit-

Nora Moser vor dem Ambassadorsrenhof in Solothurn, wo sie im Amt für Gesellschaft und Soziales arbeitet.

ala

tag ins Training. Man könne davon profitieren, dass man in dieser Tageszeit viele erfahrene Sportler und Kämpferinnen antreffe, mit denen man sehr lehrreiches Sparring betreiben könne. «Beim Sparring geht man völlig auf, es ist ein kompletter Break und alles andere ist weg», beschreibt sie ihre Trainingskämpfe im Boxring. Viermal pro Woche trainiert sie normalerweise, aber an Wettkämpfen nimmt Moser aus Zeitgründen nicht teil. «Es würde mich schon reizen, aber wahrscheinlich mache ich das eher nicht», sagt sie. Die sehr sozial eingestellte Frau pflegt in ihrer Freizeit auch ihre engen Beziehungen und Freundschaften zu Menschen, die ihr sehr wichtig sind. Wenn Nora Moser nach Solothurn ins Büro kommt, macht sie das mit dem RBS-Bähnli: «Die Zeit im Bähnli nutze ich, um Whatsapp-Nachrichten zu beantworten, aus dem Fenster zu schauen und mich auf den Tag einzustellen.»

André Albrecht

AUS DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG

Der Kanton Solothurn will ein moderner Ausbildungs- und Karrierepartner sein

Die Mehrheit der Schweizer Jugendlichen beginnt den Einstieg in ihr Erwerbsleben mit einer beruflichen Grundbildung. Der Kanton Solothurn bildet rund 100 Lernende in 15 Ausbildungsberufen mit verschiedensten Anforderungsprofilen aus. Er will noch stärker die Rolle als moderner Ausbildungs- und Karrierepartner einnehmen und Menschen auf dem Weg von der Berufslehre zur Fachkraft und von dort zur Expertin und zum Experten begleiten.

Der Kanton Solothurn leistet in der beruflichen Grundbildung gute Arbeit. Dies zeigt sich unter anderem in der konstant hohen Abschlussquote, welche letztes Jahr bei 94% lag. Überzeugende Absolventinnen und Absolventen erhalten oftmals die Chance, nach der Ausbildung weiterbeschäftigt zu werden. In diesem Zusammenhang wird es künftig wichtig sein, die Weiterbeschäftigungsangebote noch spezifischer und flexibler auf die Zielgruppe zuzuschneiden. Dies ist Voraussetzung, um auch Lehrabgängerinnen und Abgänger halten zu können, welche sich nach der beruflichen Grundbildung für eine Weiterbildung oder ein Studium entscheiden. Eine solide Weiterbeschäftigungsquote ist aus zwei Gründen zentral: Erstens hat der Kanton Solothurn mit der Weiterbeschäftigung die Möglichkeit, den Fachkräftemangel – bis zu einem gewissen Grad – abzufedern. Zudem sind die Rekrutierungskosten deutlich niedriger, als wenn Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt rekrutiert werden. Zweitens investiert der Kanton Solothurn jährlich einen wesentlichen Betrag in die Ausbildung der Lernenden. Diese Investition soll sich mittel- bis langfristig lohnen.

Die Weichen bereits heute neu stellen

Um auch in Zukunft die hohe Ausbildungsqualität beibehalten und die passenden Nachwuchskräfte rekrutieren zu können, müssen bereits heute die Weichen neu gestellt werden. Die Herausforderungen in der Berufsbildung sind vielfältig und unterscheiden sich je nach Berufsfeld. Im kaufmännischen Bereich ist dies aktuell vor allem die Umsetzung der Bildungsverordnung «BiVo 2023». Die neue Bildungsverordnung sieht knapp 70 sogenannte Praxisaufträge vor, welche den Lernenden ermögli-

chen, erworbenes Theoriewissen in der Praxis zu festigen. Die fachliche Bandbreite dieser Praxisaufträge ist gross und reicht von Finanzen über Projektorganisation bis hin zu Infor-

In den handwerklichen Berufen hat sich die Situation zugespitzt.

matik. Da nicht jedes Amt über entsprechende Fachbereiche verfügt, bedingt dies departements- und ämterübergreifende Kooperationen, welche in diesem Ausmass neu sind. Für die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sowie die Praxisbildnerinnen und Praxisbildner folgt daraus eine grosse Umstellung in der Ausbildungsplanung. Ebenso anspruchsvoll ist die Organisation der Vertiefungsoptionen. Mit den Vertiefungsoptionen «Finanzen», «Kommunikation mit Anspruchsgruppen in der Landessprache», «Kommunikation mit Anspruchsgruppen in der Fremdsprache» sowie «Technologie» können sich die Lernenden im letzten Lehrjahr spezialisieren. Um im Wettbewerb mit privatwirtschaftlichen Unternehmen im Kanton mithalten zu können, hat sich der Kanton Solothurn dazu entschieden, dass alle Vertiefungsoptionen angeboten werden.

In beiden Belangen übernimmt das Team Berufliche Grundbildung eine Drehscheibenfunktion und vermittelt passende «Partnerämter» oder externe Möglichkeiten mit Drittunternehmen. Zusätzlich unterstützt das Team Berufliche Grundbildung die Berufsbildenden bei der Ausbildungsplanung.

In den handwerklichen Berufen hat sich die Situation in den letzten Jahren zugespitzt. Die Hilferufe aus der Wirtschaft wurden lauter, teilweise wurde gar der «berufsbil-

dungspolitische Ernstfall» ausgerufen. Auch für den Kanton Solothurn hat sich die Situation akzentuiert. Lehrstellen können teilweise nicht besetzt werden. Gegenüber Berufen, in welchen handwerkliches Können und praktisches Geschick höher gewichtet werden als schulische Leistungen, gibt es noch immer Vorbehalte. Hier braucht es geschicktes Marketing und den Kontakt zu den Jugendlichen und deren Eltern. Diesen sucht der Kanton Solothurn unter anderem an verschiedenen Berufsbildungsmessen. Jeder Kontakt

Das Team Berufliche Grundbildung: Roger Stöckli und Raphael Flückiger

Seit dem 3. Januar 2024 wird das Team Berufliche Grundbildung durch Raphael Flückiger ergänzt. Seine Laufbahn begann mit einer beruflichen Grundbildung im Detailhandel, danach bildete er sich weiter und konnte als Berufsbildner sowie Abteilungsleiter erste Führungserfahrung sammeln. Während des berufsbegleitenden Studiums «Bachelor of Science in Berufsbildung» wechselte er in eine Anstellung im HR und durfte dort bei verschiedenen Berufsbildungsprojekten mitwirken. Die Aufgabenteilung des Teams ist wie folgt: Roger Stöckli ist zuständig für die «nicht KV-Berufe». Zusätzlich ist er Ansprechpartner bei allen Fragen, Wünschen und Anregungen rund um die überbetrieblichen Kurse und die Berufliche Grundbildung beim Kanton Solothurn im Allgemeinen. Raphael Flückiger ist primär für die kaufmännische Berufsbildung zuständig.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit den Lernenden sowie den Berufs- und Praxisbildenden der verschiedenen Ämter.

Das Team Berufliche Grundbildung ist unter der E-Mailadresse berufsbildung@fd.so.ch erreichbar.



Das Team der Beruflichen Grundbildung im Kanton Solothurn: Raphael Flückiger (links) und Roger Stöckli.

ak

mit den Zielgruppen ist dabei eine Chance, Berufe für praktisch veranlagte Jugendliche ins richtige Licht zu rücken. Vielleicht sogar ins Rampenlicht.

Ziel ist es heute, diejenigen Lernenden zu rekrutieren, welche der Kanton Solothurn in den kommenden Jahren als Fachkräfte benötigen wird.

Bildung soll sich lohnen

Die Berufsbildung ist immer auch von gesellschaftlichen, politischen und betriebswirtschaftlichen Erwartungen geprägt. Bildung soll sich lohnen, sowohl für das Individuum als auch für den Ausbildungsbetrieb. Als Kanton werden wir dabei nicht nur an betriebswirtschaftlichen Kennzahlen gemessen, sondern auch an unserem gesellschaftlichen und sozialen Engagement. Mit den drei beruflichen Grundbildungen «Unterhalts-praktiker/in EBA», «Bekleidungs-näher/in EBA und «Kauffrau/-

***Das Ziel ist klar:
Gemeinsam mit
Engagement bewegen.***

mann EBA» bietet der Kanton Solothurn auch Jugendlichen eine Chance, welche die Anforderungen für ein EFZ (noch) nicht erfüllen.

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf hat auch bei den Lernenden an Bedeutung gewonnen. Vor besonderen Herausforderungen stehen Alleinerziehende, welche noch keine berufliche Grundbildung haben und diese nachholen möchten. Diesen Personen bietet der Kanton Solothurn eine Teilzeitlehrstelle als Kauffrau/-mann an, welche speziell auf die Bedürfnisse von Alleinerziehenden zugeschnitten ist.

Die gute Ausbildungsqualität verdankt der Kanton Solothurn in besonderem Masse denjenigen Personen, welche sich täglich als Berufsbildner/-in oder Praxisbildner/-in für die Nachwuchskräfte einsetzen. Der Kanton Solothurn will künftig die Rolle als moderner Ausbildungs- und Karrierepartner einnehmen und Menschen auf dem Weg von der Berufslehre zur Fachkraft und von der Fachkraft zur Expertin, zum Experten, begleiten. Dazu braucht es uns alle. Das Ziel ist klar: Gemeinsam mit Engagement bewegen.

Raphael Flückiger

WENIGER – DAFÜR GUTE SITZUNGEN? TRAINER UND COACH RAINER VON ARX GIBT TIPPS

Ist jede Sitzung nötig, oder: Wie kann man Gruppen effizient zu einem Ergebnis führen?

Eine Umfrage des «Tagesanzeigers» während der ersten Phase der Corona-Pandemie hat ergeben, dass viele Mitarbeitende in der Zeit des stärkeren Homeoffice zwei Sachen wenig vermisst haben: das Pendeln zum Arbeitsort sowie die Sitzungen. Gleichzeitig fehlte ihnen der Austausch im Team sowie die Möglichkeit für kreative Entwicklungen.

Betrachtet man, wie viel Zeit für Sitzungen und Besprechungen investiert wird, müsste man den Mut haben, den Nutzen und somit «Return of investment» mal kritisch zu überprüfen und zu schauen, wie dem Austausch-Bedürfnis Rechnung getragen werden kann.

Machen neue Hilfsmittel oder die Onlinemöglichkeiten die Sitzungen besser?

Die Verwaltung investierte in den letzten Jahren in gute Kameras für hybride Sitzungen, in Bildschirme, die als elektrisches Board genutzt werden können, so dass Meetings auch virtuell stattfinden können. Leider lässt sich nicht mit Technik die Kultur entwickeln, es braucht dazu engagierte Leitungspersonen, Moderatorinnen und Moderatoren.

Was heisst eigentlich, eine Sitzung zu leiten und zu moderieren?

Während sich die Leitungsperson inhaltlich einbringt, steuert die Moderationsperson den Prozess. Das bedeutet, dass sich die Teilnehmenden mit ihrem Fachwissen und Gedanken vorbereiten und einbringen können. Die Moderation, ideal bei Gruppen ab sechs bis acht Personen, sammelt mit Hilfsmitteln die Meinungen, verarbeitet diese und führt durch Sortierung oder Priorisierung zu einem Ergebnis. Ob dies auf einer Flipchart, einem Whiteboard oder mit elektronischen Hilfsmitteln moderiert wird, spielt eine untergeordnete Rolle. Es wird aber meist unterschätzt, wie viel Vorbereitungsaufwand die Arbeit mit elektronischen Hilfsmitteln bedeutet, die Tools dafür vorzubereiten und das Ergebnis zu sichern. Ob mit einem Miroboard oder Funktionen im Teams oder anderen Applikationen gearbeitet wird, ist abhängig von den eigenen Fähigkeiten, den Möglichkeiten der IT-Landschaft und vor allem auch dem Datenschutz. Mit



Klare Regeln und Rahmenbedingungen für alle erleichtern die Sitzung.
Bilder: Dominic Müller

etwas Kreativität kann die Moderationsperson auch mit Hilfe von Powerpoint gewisse Prozesse moderieren und das Tool nicht nur als Präsentationshilfsmittel nutzen.

Gute Leiterinnen, Leiter, Moderatorinnen und Moderatoren in der Präsenz, sind meist auch in der On-

linewelt gut. Die beschleunigte Einführung und Umstellung auf Teams war für einige Personen ein Schock, für andere ging ein langgehegter Wunsch in Erfüllung. Die Erfahrung in der Praxis zeigt, dass Moderationspersonen, die sich bereits früher mit Drehbuch und unterschiedlichen Methoden vorbereitet haben, sich auch in der Onlinewelt kreativ und effektiv betätigt haben. Leider hat der Trend auch seine negative Seite: via elektronische Kanäle wurde die schlechte Vorbereitung und die fehlende Moderationskompetenz noch mehr sichtbar. So entwickelte sich die Sitzung zum langweiligen Prozess, was oft dazu führte, dass sich die Teilnehmenden parallel beschäftigt haben.

Was macht eine Sitzung für Teilnehmende und Leitung positiv?

Der aktive Austausch muss gefördert und auch zielgerichtet moderiert werden. Ein blosses «Schwatzen» wird oft als mühsam empfunden. Deshalb wird ein Moderationsprozess benötigt, dafür braucht es ein kleines Drehbuch und die nötigen Hilfsmittel. Als «Gradmesser» einer Sitzung wird auch oft genommen, ob wirkliche Entscheide getroffen wurden und diese auch umgesetzt werden.

Powerpoint vorlesen ist vorbei!

Traktanden und Themen in eine Powerpoint-Präsentation werden oft als praktisch empfunden, denn es wird einfach der Text von der Folie vorgelesen, welche gleich für die abwesenden Personen genutzt werden kann. Bei diesem Vorgehen muss man sich entscheiden, wen man bestraft: die anwesenden Personen, die quasi «begleitetes Lesen» erleben oder die Abwesenden. Oft wären weniger Folien und eine gute Moderation besser und begleitend ein kurzes Beschlussprotokoll, sowie die Ergebnisse aus

Ernüchternde Fakten

- 15 % der Zeit einer Organisation werden für Meetings aufgewendet.
- Das mittlere Management verbringt 35 Prozent seiner Zeit in Meetings.
- Das obere Management verbringt die Hälfte der Arbeitszeit in Meetings.
- Führungskräfte empfinden 67 % aller Meetings als Zeitverschwendung.

den Moderationen als Fotoprotokoll oder Export aus den elektronischen Hilfsmitteln.

«GEMO»-Prinzip einhalten

Dies steht für «Good enough, move on?» → «Ist es gut genug, können wir das abhaken?». Gute Organisationen haben eine Sitzungskultur, die Dinge nicht «bis ins allerletzte Detail» durchzudiskutieren, sondern sich mit einem «guten Zwischenstand der gemeinsamen Diskussion» zufrieden zu geben. Das hilft, in Sitzungen den Blick fürs Wesentliche zu bewahren und die Details anschliessend «auf dem kleinen Dienstweg» zu finalisieren. Diese Frage, welche Teilnehmende oder die Moderation stellen dürfen, führt zu Zeitersparnis aber auch zu einem Kulturwandel, da alle Verantwortung für Effizienz und Nutzen übernehmen.

Varia-Runde kritisch hinterfragen oder abschaffen

Gewisse Teams haben sich angewöhnt, am Schluss der Sitzung ein Traktandum «Sonstiges oder Varia» zu haben, wo sich jede Person frei äussern kann. Meist zieht das die Sitzung am Schluss, wenn schon alle müde oder in Gedanken bei dem nächsten Termin sind, noch in die Länge. Vielfach bieten diese Runden keinen grossen Mehrwert, deshalb lieber mal kritisch hinterfragen.

Wer bietet mir Unterstützung, wenn ich mich entwickeln will?

- Das Seminar «Sitzungsleitung- und Moderationstechnik» wird für Präsenzsitzungen sowie elektronische Meetings angeboten. Parallel dazu gibt es E-Learnings für Moderationstechniken auf der Plattform der Personalentwicklung.
- Die neuen Hilfsmittel «Meeting-Owl», wie sie etwa im Gebäude Rosengarten eingerichtet sind, werden mit einem E-Learning erklärt.
- Teilweise hilft auch ein kurzes Coaching oder der Austausch mit erfahrenen Personen

Was heisst das nun für die eigene Sitzungswelt?

Als verantwortliche Person für die Sitzung?

1. Haben Sie den Mut, alte Zöpfe abzuschneiden, Strukturen zu verändern und einmal eine Viertelstunde über den Nutzen der Sitzung mit den Teilnehmenden zu sprechen.
2. Was ist das Ziel der Sitzung? Welchen Output und Mehrwert soll das



Treffen generieren? Habe ich einen Ablaufplan inklusive Hilfsmittel vorbereitet?

3. Ist die Einladung fristgerecht bei den Teilnehmenden, damit sie sich überhaupt seriös vorbereiten können?

4. Wie ist mein Redeanteil? Ist er als Leitungsperson hoch, wer könnte die Moderation übernehmen, damit der Prozess funktioniert? Könnte eine Teilnehmende die Moderationsrolle übernehmen?

5. Braucht es für die Diskussion immer die ganze Gruppe oder könnte auch in Kleingruppen parallel an Themen diskutiert oder gearbeitet werden?

6. Kämen die Leute auch an die Sitzung, wenn sie freiwillig wäre? Wenn nein: dann die Sitzung absagen oder anders gestalten

7. Habe ich mich seriös vorbereitet? Wenn mir die Zeit für die Vorberei-

*«Als Sitzungsleiter muss man auch einmal den Mut haben, alte Zöpfe abzuschneiden»:
Rainer von Arx.*

tung fehlte, kann es sein, dass sich der Fehler durch Unproduktivität an der Sitzung multipliziert

Als teilnehmende Person an der Sitzung

1. Bereiten Sie sich aktiv vor – braucht es meinen Beitrag? Wo kann ich Austausch und Entscheidungen bewirken anstatt nur Informationen zu deponieren?

2. Nehmen Sie Vorbereitungsaufträge ernst.

3. Geben Sie aktiv Feedback: das Lästern in der Kaffee- oder Raucherecke bringt zwar kurzfristig «Entlastung», verändert aber die Sitzung nicht. Geben Sie der Leitungsperson eine Chance, sich zu verbessern

4. Haben Sie den Mut zu sagen «es gibt nichts Wichtiges aus meinem Bereich zu berichten», wenn Ihr Beitrag keinen Mehrwert für die Gesamtgruppe bieten kann.

5. Moderator/in muss nicht immer der Gleiche sein: Die Moderatoren-Rolle kann im Team wechseln. Eine gute Gelegenheit, mal «auf Probe» in Führung zu gehen! Auch «normale» Teammitglieder können diese Aufgabe übernehmen und haben oftmals ungeahntes Talent.

Rainer von Arx

Zum Autor

Rainer von Arx arbeitet als Trainer, Coach, Supervisor und in der Kulturwelt. Er leitet seit einigen Jahren Kommunikations- und Führungsseminare im Kanton sowie für andere Kunden in Wirtschaft, Gesundheits- und Sozialwesen oder der Verwaltung.
www.next-step.ch

Von der Work-Life-Balance im Zeitalter der Digitalisierung



Die Digitalisierung hat unser berufliches und privates Leben einem epochalen Wandel ausgesetzt, der mit der Erfindung des Buchdrucks vergleichbar ist. Johannes Gutenberg erfand vor mehr als 500 Jahren ein neues Druckverfahren, das die maschinelle Vervielfältigung von Schriften ermöglichte. Mit der Digitalisierung fand ein vergleichbarer Medienwandel statt – nur geht es jetzt weg von der Welt des Papiers und hin zur elektronischen Datenverarbeitung.

Die Digitalisierung bietet der Arbeitswelt unglaubliche Möglichkeiten: Neue Kommunikations- und Informationstechnologien werden eingesetzt, Arbeitsprozesse erfolgen mit digitaler Unterstützung, räumliche Grenzen und Distanzen verschwinden. Arbeitnehmende können zeit- und ortsunabhängig arbeiten und schnelle Datenflüsse optimieren die Geschäftsprozesse. Die Bandbreite an Optionen scheint endlos und es ist an uns, die digitalen Kompetenzen zu verbessern, zu optimieren, neue Chancen zu nutzen und sich den Herausforderungen zu stellen.

Von entscheidender Bedeutung ist es dabei, die Work-Life-Balance zu

halten. Diese präsentiert sich in einer neuen Form. Die Einflüsse, die das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben bestimmen, haben sich mit der fortschreitenden Digitalisierung verändert. Es gilt der Hektik der digitalen Welt entgegenzuhalten und sich immer wieder bewusst Zeit zu nehmen zum Entschleunigen. Dies im Bewusstsein, dass immer noch der Mensch das Herzstück der Arbeitswelt ist und nicht der Computer. Trotz der Möglichkeit von Home-Office und Onlinemeetings bleibt die persönliche Begegnung nach wie vor ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Arbeitskultur. Der Erfolg hängt massgeblich davon ab, wie wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begeistern können. Und Motivation entsteht durch persönliche Begegnungen und gegenseitige Unterstützung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubeziehen, zu motivieren und zu begeistern, ist und bleibt das Erfolgsrezept für erstklassige Arbeitsergebnisse.

Der viel gerühmte runde Tisch, wo noch der direkte, persönliche Austausch stattfindet, behält weiterhin seine Daseinsberechtigung und ist eine wertvolle Ergänzung zu den digitalen Kommunikationsformen.

Gerade in einer Zeit, in der die digitale Kommunikation oft schnell, flüchtig und unverbindlich ist, bietet der runde Tisch einen Rahmen für tiefgreifende Gespräche, gleichberechtigten Dialog und nachhaltige Entscheidungsfindung. Runde Tische vermögen Kreativität und Ideenfindung in einer Weise anzuregen, die digitale Formate nicht immer erreichen.

Nutzen wir deshalb die Möglichkeiten des digitalen Arbeitsplatzes, pflegen die persönlichen Begegnungen im Arbeitsalltag und arbeiten aktiv an unserer Work-Life-Balance, damit wir gut gerüstet sind, die Zukunft des Kantons Solothurn weiterhin erfolgreich mitzugestalten.

*Landammann Peter Hodel,
Vorsteher Finanzdepartement*

NOVEMBER 2023



Markus Andenmatten
Mitarbeiter Sicherheit, Justizvollzugsanstalt



Kerem Berber
Sachbearbeiter Ergänzungsleistungen, Ausgleichskasse Kanton Solothurn



Franziska Dürmüller
Wissenschaftliche Expertin, Amt für Umwelt



Jonathan Hadorn
Amtsgerichtspräsident, Richteramt Bucheggberg-Wasseramt



Nadine Hess
Projekt- und Oberbauleiterin, Kreisbauamt Solothurn-Zuchwil



Samantha Hofer
Assistentin, Migrationsamt



Olivier Krapf
Jurist, Steueramt



Valentin Lamberti
Hauswart, Solothurnische Gebäudeversicherung



Ilija Penon
Gerichtsschreiber, Versicherungsgericht



Susanne Schwarz
Sachbearbeiterin, Steuergericht

DEZEMBER 2023



Vegim Bajrami
Sachbearbeiter Backoffice, Betriebsamt Olten-Gösgen



Bianca Ellenberger
Schulhilfe, Heilpädagogisches Schulzentrum Solothurn



Regina Füeg
Departmentssekretärin, Bau- und Justizdepartement



Janine Golder
HR-Generalistin, Polizei Kanton Solothurn



Thomas Heiniger
Fachmann Avor, IV-Stelle Solothurn



Nathalie Hiemer
Verantwortliche Risikomanagement- und Informationssicherheit, Departementssekretariat Departement des Innern



Mandy Hoffmann
Bereichsleiterin Verhalten, Heilpädagogisches Schulzentrum Solothurn



Andreas Roth
Berufsinspektor, Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen



Monika Sommer
Sachbearbeiterin Finanzen, Kantonsschule Solothurn



Ivo Speck
Leiter Rechtsdienst, Departementssekretariat Departement für Bildung und Kultur



Roger Stalder
Hauswart, Hochbauamt

JANUAR 2024



Vanessa Borer
Sachbearbeiterin Prüfstelle Laufen, Motorfahrzeugkontrolle



Raphael Flückiger
Fachmann Berufliche Grundbildung, Personalamt



Christoph Lanz
Verkehrsexperte, Motorfahrzeugkontrolle



Florence Pärli
Juristin, Steueramt



Sibylle Wangeler
Sachbearbeiterin Fahndung West, Polizei Kanton Solothurn



Silvia Wilms
Fachfrau Schulqualität, Volksschulamt



Selina Winz
Sachbearbeiterin, Ausgleichskasse Kanton Solothurn



Gruppenbild mit den Jubilierenden und den Mitgliedern des Regierungsrates am 12. März 2024.

Bild: Kanton Solothurn

Jubilarinnen und Jubilare

Jubilarinnen und Jubilare der Monate November, Dezember und Januar.

40 Dienstjahre

Manfred Affolter, Steuerrevisor, Veranlagungsbehörde Solothurn
Gerhard Winistörfer, Abteilungsleiter, Betriebsamt Region Solothurn

35 Dienstjahre

Peter Ackermann, Berufsschullehrer, Berufsbildungszentrum Solothurn-Grenchen
Pia Kofmel-Jäggi, Gärtnerin, Bildungszentrum Wallierhof
Stefan Wicki, Betreuer, Untersuchungsgefängnis Olten

30 Dienstjahre

Oliver Leist, Berufsschullehrer, Berufsbildungszentrum Solothurn-Grenchen
Jürgen Litzel, Mittelschullehrer, Kantonsschule Olten
Daniel Odermatt, Abteilungsleiter, Ausgleichskasse Kanton Solothurn
Rolf Siegenthaler, Berufsschullehrer, Berufsbildungszentrum Solothurn-Grenchen
Barbara Stampfli, Leiterin Quellensteuer, Steueramt

25 Dienstjahre

Michel Baumann, Verkehrsexperte, Motorfahrzeugkontrolle
Renate Bruni, Lehrerin Sonderschule, Heilpädagogisches Schulzentrum Solothurn
Patrick Grob, Mittelschullehrer, Kantonsschule Olten
Alain Gunzinger, Leiter Kanzlei Administrativmassnahmen, Motorfahrzeugkontrolle
Doris Kamber, Sachbearbeiterin, Obergericht
Monika Müller, Mitarbeiterin Backoffice, Solothurnische Gebäudeversicherung
Reto Schwab, Leiter Informatik, Amt für Wirtschaft und Arbeit
Doris Sutter, Raumpflegerin, Heilpädagogisches Schulzentrum Olten

20 Dienstjahre

Priska Biedermann-Jäggi, Mittelschullehrerin, Kantonsschule Olten
Kurt Erni, Leiter Grundlagen Verkehr, Amt für Verkehr und Tiefbau
Eveline Hirschi, Eingliederungsfachfrau, IV-Stelle Solothurn
Christa Lutz, Schulpsychologin, Volksschulamt
Ursula Marti-Bräuchi, Sachbearbeiterin, Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde Olten-Gösgen
Manuela Moretti, Sachbearbeiterin Technik und Schifffahrt, Motorfahrzeugkontrolle
Daniel Rinderli, Personalberater RAV Plus, Regionale Arbeitsvermittlung Solothurn
Barbara Ryser, Zivile polizeiliche Sachbearbeiterin, Polizei Kanton Solothurn
Armando Schlegel, Studien- und Laufbahnberater, Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen
Franziska Schneider-Huber, Leiterin Rechtsdienst, Departementssekretariat Finanzdepartement
Peter Senn, GIS-Projektleiter, Departementssekretariat Bau- und Justizdepartement
Roman Siegrist, Hauswart, Kantonsschule Olten
Hatice Sisman, Stv. Leiterin Versicherung Innendienst, Solothurnische Gebäudeversicherung
Paolo Stefanutti, Hauswart, Heilpädagogisches Schulzentrum Olten
Patrick Studer, Stellvertretender Leiter, Veranlagungsbehörde Olten-Gösgen

Im Ruhestand

Selina Büchel, Sachbearbeiterin, Gesundheitsamt
Thomas Büttiker, Stv. Dienstchef Logistik + Beschaffung, Polizei Kanton Solothurn
Marcel Dubach, Dienstchef Jugendpolizei, Polizei Kanton Solothurn
Alfred Eggenschwiler, Dienstchef Mobile Polizei, Polizei Kanton Solothurn
Gerhard Flury, Postenchef Regionenposten Solothurn, Stv. Chef Polizeiregion Mitte, Polizei Kanton Solothurn
Adrian Gabi, Fachverantwortlicher VICLAS, Polizei Kanton Solothurn
Andrea Galliker, Sachbearbeiterin, Staatsanwaltschaft
Monika Gaugler-Otter, Pflegefachfrau, Justizvollzugsanstalt Deitingen
Gertrud Gäumann, Raumpflegerin, Heilpädagogisches Schulzentrum Olten
Myrielle Grossglauser, Leiterin Abteilungssekretariat, Staatsanwaltschaft
Lars Imgrüth, Berufs- und Laufbahnberater, Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen

Marianne Jaeggi, Sachbearbeiterin Kanzleisekretariat, Staatskanzlei
Fritz Karrer, Vorarbeiter, Kreisbauamt Dornach
Marc Kirchhofer, Amtstierarzt, Amt für Landwirtschaft
Yolanda Klaus, Abteilungsleiterin Stab, Volksschulamt
Brigitte Kocher-Flury, Sachbearbeiterin Administrativmassnahmen, Motorfahrzeugkontrolle
Thomas Legat, Senior-Projektleiter, Amt für Informatik und Organisation
Robert Ming, Informatiker, Amt für Informatik und Organisation
Frank-Urs Müller, Oberrichter, Obergericht
Carmen Nicita, Projekt- und Oberbauleiterin, Kreisbauamt Solothurn-Zuchwil
Manfred Oberson, Fachverantwortlicher Arbeits- und Ruhezeitkontrolle, Polizei Kanton Solothurn
Esther Rytz-Staub, Sachbearbeiterin, Amt für Militär und Bevölkerungsschutz

Jürg Schläpfer, Mittelschullehrer, Kantonsschule Solothurn
Peter Senn, GIS-Projektleiter, Amt für Geoinformation
Markus Siegenthaler, Betreuer, Justizvollzugsanstalt Deitingen
Susanne Stalder, Assistentin Leiter Dienste, Kantonsschule Solothurn
Monika Stämpfli, Steuerfachfrau, Veranlagungsbehörde Solothurn
Thomas Stierli, Jugendanwalt, Jugendanwaltschaft
Peter Studer, Verkehrsexperte, Motorfahrzeugkontrolle
Enrico Wenger, Zivilstandsbeamter Dorneck-Thierstein, Amt für Gemeinden
Martin Wettmann, Arbeitsinspektor, Amt für Wirtschaft und Arbeit
Stefan Wilhelmus, Schulhilfe, Heilpädagogisches Schulzentrum Olten



7 FRAGEN AN ... NICOLE DARIOLI



Zur Person

Name

Nicole Darioli

Alter

51 Jahre

Amt

Fachstelle Standortförderung
und Aussenbeziehungen

Funktion

Projektleiterin Marketing
und Kommunikation

Beim Kanton

seit 1. Januar 2022

Womit haben Sie Ihr erstes Geld verdient?

Als Jugendliche mit Autowaschen und ich habe Kastanien gesammelt und an einen Wildhüter verkauft, als Nahrung für Rehe.

Was an Ihrem Job macht Ihnen am meisten Spass?

Die Arbeit ist sehr vielfältig. «Meinen» Kanton als Lebens- und Wirtschaftsstandort zu vermarkten, macht mir Freude und fordert mich heraus. Auch die Zusammenarbeit mit verschiedenen Ämtern und Fachstellen, wie auch mit externen Netzwerkpartnern, bietet viel Abwechslung und bereichert den Alltag.

Was ärgert Sie bei der Arbeit?

Technische Hindernisse, zu viel Bürokratie, Unzuverlässigkeit und Silodenken.

Welchen Beruf hätten Sie auch gerne mal ausgeübt?

Architektin. Dafür war ich jedoch zu wenig exakt. Mit den heutigen digitalen Hilfsmitteln würde mir das vielleicht eher entsprechen. Oder Rockstar. Dafür fehlte mir leider jegliches musikalisches Talent.

Welche berühmten Persönlichkeiten bewundern Sie?

Ich bewundere die Menschen, welche mit viel

Leidenschaft und Herzblut ein Ziel verfolgen. Dafür müssen sie nicht berühmt sein. Wenn ich doch ein paar Namen nennen soll: Malala You-safzai, die Kinderrechtsaktivistin. Sonst faszinieren mich eher Stars mit grossem Herzen und nicht ganz schnörkellosen Lebensläufen wie Keanu Reeves oder Dave Grohl.

Welches Projekt würden Sie unterstützen, wenn Sie unbeschränkte Mittel zur Verfügung hätten?

Das Recht auf Bildung für alle Kinder, vor allem für die benachteiligten Mädchen in Afrika, dem Mittleren Osten und Südasien. Oder ein wenig utopischer: Es sollte für eine Impfung für gesunden Menschenverstand geforscht werden.

Wie gestalten Sie Ihre Work-Life-Balance?

Ein zügiger Marsch mit rund 450 Höhenmetern von mir zu Hause auf die Jurahöhen zum «Tonishüttli» mit atemberaubender Aussicht auf das Mittelland gibt mir Energie und neue Ideen. Oder ein Waldspaziergang, auch bei Regen. Ich schaue mich dabei gerne um, verlasse die Pfade, wechsele immer mal wieder die Perspektive und fotografiere. Ausserdem spiele ich seit drei Jahren ab und zu Golf – bei einer Golfrunde oder beim Training bin ich komplett fokussiert und alle anderen Themen sind weit weg. Bild: ala