

*Neue  
Personalgesetzgebung:  
Was kommt nach  
dem GAV?*



## **Zeitzeichen.**

**Im Fokus: Das Projekt ZEMAS.**

**Digitales Parlament – das Ratsinformationssystem (RIS).**

**Im Porträt: Zwischen Zeremoniell und Alltag.**

## Baden ohne Bedenken

Waren Sie diesen Sommer schon baden in der Aare? Dann haben Sie vielleicht Simon Stüdeli vom Gesundheitsamt gesehen. «Wir untersuchen in der Badesaison von Mai bis August die Aare von Grenchen bis Schönenwerd sowie die Emme und den Burgäschisee», erzählt der Trink- und Badewasserinspektor. An acht beliebten Badestellen nimmt die Lebensmittelkontrolle jeden Monat Proben und wertet diese danach in ihren Labors aus. Warum man in der Aare im Kanton Solothurn bedenkenlos baden kann. Und warum Simon Stüdeli eher wasserscheu ist: die Reportage in der neusten Ausgabe von «DDInside», dem Newsletter des Departements des Innern.

Auch die Kantonspolizei Solothurn gibt im «DDInside» einen Einblick in ihren Arbeitsalltag. Genauer gesagt: in die Verkehrsschulung für

Jugendliche. Mit dem Programm «Lernen durch Erleben» sensibilisiert die Kantonspolizei Oberstufenschülerinnen und -schüler für die Gefahren im Strassenverkehr. Die Jugendlichen lernen an interaktiven Posten reale Verkehrssituationen kennen. Auf dem Gurtschlitten bekommen sie eine Kollision zu spüren. Oder sie versuchen sich als Lastwagenfahrer/-in und erleben, was der «tote Winkel» ist. «Es geht nicht darum, den Jugendlichen zu sagen, was sie tun müssen – sondern ihnen zu zeigen, weshalb es wichtig ist, sich sicher im Verkehr zu verhalten. Am Ende sollen sie selbst überzeugt sein», erzählt Marco König vom Team der Verkehrsinstruktion.

Philipp Kummler

Diese und weitere Einblicke im «DDInside»: [ddi.so.ch](http://ddi.so.ch)



Der Trink- und Badewasserinspektor Simon Stüdeli bei der Arbeit.

Digitale Massarbeit

## INHALT

<b>Editorial</b> «Zeitzeichen.»	3
<b>Regierungsrat Peter Hodel über die Kündigung des GAV, den geplanten Systemwechsel und das Vertrauen des Personals</b> «Wir haben die Chance, gemeinsam ein modernes, gerechtes und transparentes Personalrecht zu schaffen.»	4
<b>Schwerpunktthema:</b> <b>Das Projekt ZEMAS</b> «Die Prozesse werden mit ZEMAS digitalisiert und dadurch effizienter und moderner.»	7
Batchsystem für den Kanton Solothurn als hochautomatisierte Datenverarbeitungslösung.	9
Von schlichtem Vertrauen und ersten Gleitzeitmodellen hin zu modernen Systemen.	11
Motivierte und engagierte Köpfe erarbeiten gemeinsam etwas Grosses.	13
Informiert, für TimeTool sensibilisiert und offene Fragen vorab beantwortet.	15
<b>Aus der beruflichen Grundbildung</b> Sport UND Lehre, wie soll das gehen? Die Antwort ist klar: Sportlehre!	16
<b>Im Porträt: Andreas Hofer und Fritz Unterländer, Standesweibel Kanton Solothurn</b> Ein Amt zwischen Zeremoniell und Alltag.	17
<b>Digitales Parlament – das Ratsinformationssystem (RIS)</b> Das RIS ermöglicht Kantonsratsmitgliedern die digitale Abwicklung von Geschäften.	19
<b>Aus dem Regierungsrat</b> Projekt «Sportleitbild Kanton Solothurn».	23
<b>Herzlich willkommen</b> Die neuen Kolleginnen und Kollegen.	24
<b>Jubilarinnen und Jubilare</b> Unseren treuen, langjährigen Mitarbeitenden.	26
<b>Letzte Seite</b> 7 Fragen an Claudia Bucher, Telefonzentrale Rathaus, Staatskanzlei.	27

### Ansprechpartnerin

im Personalamt ist Yvonne Böttinger, Leiterin Employer Brand & Strat. Recruiting / Int. Kommunikation  
032 627 20 42, [yvonne.boettinger@fd.so.ch](mailto:yvonne.boettinger@fd.so.ch)

### Impressum

Herausgeber:  
Personalamt  
Kanton Solothurn  
  
Redaktion/Layout:  
chilimedia GmbH  
Frohburgstrasse 4  
4600 Olten  
[www.chilimedia.ch](http://www.chilimedia.ch)  
Tel. 062 207 00 40

Reproduktion nur mit  
Quellenangabe  
und Belegexemplar.



# «Zeitzeichen.»

**Was bleibt, wenn sich alles verändert?** Diese Frage begleitet uns durch eine Zeit des (digitalen) Wandels – auch beim Kanton Solothurn.

**Zeitzeichen sind Ausdruck von Veränderung** – von einer Ära im Umbruch, von einer Kultur, die neu gedacht wird. Jedes dieser Zeichen steht für Fortschritt, für Herausforderungen, für das Verlassen vertrauter Pfade und das Aufbrechen in neue Strukturen.

Mitunter sagen diese auch viel über unsere **Arbeitswelt**: Sie spiegeln, wie wir Verantwortung leben, Leistung erfassen, und wie sich unser beruflicher Alltag gewandelt hat. **Digitalisierung ersetzt längst nicht nur Geräte, sie verändert Denkweisen, Arbeitskulturen und Erwartungen: an Transparenz, Flexibilität und Verbindlichkeit.**

Ob mechanische Stempeluhr, Badge-System oder digitale Zeiterfassung: Früher schlug die Uhr laut und deutlich. **Heute ist Zeit fast unsichtbar, digital und fließend.** Sie wird nicht mehr nur gemessen, sondern gestaltet – flexibel, mobil, vernetzt.

**Jedes dieser Zeitzeichen erzählt eine Geschichte** – von Arbeitswelt und Gesellschaft, von Erwartungen und Möglichkeiten. Sie sind Meilensteine im Wandel.

**Mit dem neuen Zeitmanagementsystem setzt der Kanton Solothurn seinen Weg der digitalen Transformation fort:** Arbeitszeit wird flexibler, die Erfassung einfacher – und verbindlicher. Zwischen Effizienz und Verantwortung, zwischen Automatisierung und Individualität: Wie gelingt es, diesen Spagat zu meistern?

Diese Ausgabe der SO! nimmt Sie mit auf eine **Reise durch die Zeit** – wir blicken zurück und nach vorn.

**Wie wird veränderten Bedürfnissen nachgekommen? Wo gestalten sich Prozesse effizienter und verbinden Technik, Organisation und Mensch? Warum bleiben Haltung, Verlässlichkeit und menschliches Miteinander unverzichtbar?**

Ich wünsche Ihnen viel Freude mit der **SO! 2025-2** – eine Publikation, deren Kern **einige aktuelle Zeitzeichen des Kantons Solothurn aufzeigen wird.**



Yvonne Böttinger

REGIERUNGSRAT PETER HODEL ÜBER DIE KÜNDIGUNG DES GAV, DEN GEPLANTEN SYSTEMWECHSEL UND DAS VERTRAUEN DES PERSONALS

# «Wir haben die Chance, gemeinsam ein modernes, gerechtes und transparentes Personalrecht zu schaffen.»

*Peter Hodel, die Kündigung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) markiert für die Mitarbeitenden des Kantons Solothurn eine wichtige Veränderung. Warum dieser Schritt – und warum jetzt?*

Weil wir an einem Punkt angelangt sind, an dem das System an seine Grenzen stösst. Es stimmt, dass der GAV über Jahre für Stabilität gesorgt hat, das will ich nicht kleinreden. Aber: Stabilität darf nicht mit der Möglichkeit für Reformen verwechselt werden. Und genau dort stösst der GAV an seine Grenzen. In der Praxis scheitern wichtige Weiterentwicklungen am Einstimmigkeitsprinzip der GAVKO – also daran, dass alle 14 Mitglieder der Gesamtarbeitsvertragskommission mit einer Änderung einverstanden sind.

Parallel dazu ist das Nebeneinander von Gesetz, Verordnung und Arbeitsvertrag teilweise unübersichtlich geworden und rechtlich unklar. Das alles wurde in mehreren unabhängigen Analysen bestätigt.

Wenn wir wollen, dass der Kanton Solothurn auch in Zukunft ein moderner und attraktiver Arbeitgeber bleibt, mussten wir jetzt handeln. Wir müssen so gestalten und steuern können und unsere Arbeitsbedingungen an den heutigen und zukünftigen Bedürfnissen der Arbeitswelt und unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren.

*Warum hat der Regierungsrat nicht eine breitere Diskussion zur Kündigung geführt – im Parlament, mit den Sozialpartnern?*

Der breit abgestützte Entscheid des Regierungsrates basiert auf vielen Diskussionen – mit und unter Expertinnen und Experten, vertieften Studien und klaren Fakten.

Die Kündigung des GAV per Ende 2025 setzt aber keinen Schlusspunkt, sondern ist im Gegenteil der Startschuss für eine umfassende, demokratisch legitimierte und transparente Arbeit an einer neuen



Gesetzgebung. Die Kündigung war notwendig, um diesen Raum zur Diskussion und Ausarbeitung einer zukunftsfähigen Personalgesetzgebung überhaupt erst zu öffnen. So kann nun breit und transparent gearbeitet und verhandelt werden – selbstverständlich unter Einbezug der Personalverbände.

Die Kompetenzregelung ist klar. Die Kündigung ist die Sache des Regierungsrates. Für die Ausarbeitung des künftigen Personalrechts ist der Kantonsrat zuständig.

*«Für die Ausarbeitung des künftigen Personalrechts ist der Kantonsrat zuständig»: Peter Hodel, Vorsteher Finanzdepartement des Kantons Solothurn.*

*Sie sagten, das System stosse an seine Grenzen. Welche Probleme wiegen dabei aus Ihrer Sicht am schwersten?*

Das Hauptproblem ist struktureller Natur: Ein GAV, der für alle Berufsgruppen gleichermassen gilt, wird der Realität der unterschiedlichen Arbeitswelten nicht gerecht. Im Spitalbereich sind andere Bedürfnisse wichtig und müssen geregelt werden als im Schulwesen oder in der Verwaltung. Dennoch muss jeder Anpassungsvorschlag die Zustimmung

aller GAV-Partner finden. Mit diesem Einstimmigkeitsprinzip ist es faktisch nicht mehr möglich, das System zu reformieren.

Zudem bestehen rechtliche Widersprüche, was das Verwaltungsgericht bereits mehrfach kritisiert hat.

Und nicht zuletzt fehlt dem heutigen System teilweise die demokratische Legitimation: Ein Vertrag mit Gesetzeswirkung, welcher der parlamentarischen Kontrolle weitgehend entzogen ist, zu welchem der Kantonsrat also praktisch nichts zu sagen hat, verliert auf Dauer seine Berechtigung.

*Der GAV besteht seit 20 Jahren und wurde in dieser Zeit immer wieder punktuell angepasst. Offenbar waren diese Anpassungen jedoch eher Kosmetik und nie der grosse Wurf?*  
Es gab selbstverständlich Bestrebungen, den GAV weiterzuentwickeln – und das nicht zu knapp. In den letzten zwei Jahrzehnten wurde er 80-mal punktuell angepasst. Aber nie konnten strukturelle Probleme gelöst werden. Dazu ist der Rahmen falsch gesetzt.

Das Gleichbehandlungsgebot gegenüber allen Mitarbeitenden und die geforderte Einstimmigkeit der GAVKO stellen ein sehr enges Korsett dar. Selbst pragmatische Vorschläge scheiterten. Ich nenne hier beispielsweise eine neue Regelung für bezahlten Urlaub oder flexiblere Arbeitszeitmodelle. Das führt dazu, dass Vorschläge für wesentliche Veränderungen bei einzelnen Berufsgruppen gar nicht erst lanciert werden – und zwar weder von Arbeitnehmer- noch von Arbeitgeberinnenseite. Der grosse Aufwand und die geringen Erfolgchancen einer sektorspezifischen Veränderung lassen die Bemühungen meist bereits im Keim ersticken.

*Und wie soll das neue System aussehen?*

Für den Spitalbereich sehen wir die Vorteile eines – für das Spitalpersonal zugeschnittenen – GAV sehr wohl. Hierzu ist eine Gesetzesänderung nötig. Der Kantonsrat kann damit den Weg frei machen, dass künftig ein Spital-GAV möglich wird und die Sozialpartner einen solchen verhandeln können.

Für alle übrigen Bereiche wünschen wir uns eine gesetzliche Personalregelung, wie dies auch in allen anderen Kantonen üblich ist. Verwaltung, Schulen, Betriebe – sie alle

brauchen einen Rahmen, der ihre Realität abbildet. Und sie verdienen ein Gesetz, das für sie passt.

*Was bedeutet die Kündigung des GAV und die Erarbeitung eines neuen Personalrechts ganz konkret für die Mitarbeitenden?*

Der bestehende GAV bleibt so lange vollumfänglich gültig, bis eine neue Personalgesetzgebung den GAV ablöst. Wir gehen davon aus, dass dieser Gesetzgebungsprozess die ganze Legislatur bis 2029 in Anspruch nehmen wird.

Etwas schneller könnte es allenfalls für die Mitarbeitenden der soH

**«Wir als Regierung stehen klar für gute Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst ein – denn ohne engagiertes Personal gibt es keinen funktionierenden Service Public.»**  
*Regierungsrat Peter Hodel*

gehen. Zur Ausarbeitung eines eigenen GAV braucht es «nur» eine Gesetzesänderung. Danach können die Sozialpartner einen neuen GAV verhandeln. Sobald ein solcher steht, löst dieser den bestehenden GAV ab.

Wir als Regierung stehen klar für gute Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst ein – denn ohne engagiertes Personal gibt es keinen funktionierenden Service Public. Mit der Kündigung haben wir den Weg frei gemacht, damit der Kantonsrat einen modernen Rahmen für zukunftsfähige und gute Arbeitsbedingungen ausarbeiten kann.

*Gerade aus dem Schulbereich wurde der GAV immer wieder gelobt. Was sagen Sie den Lehrpersonen?*

Die Lehrpersonen haben sich mit dem aktuellen System arrangiert, viele schätzen die gewachsenen Strukturen. Aber gerade den Lehrerinnen und Lehrern möchte ich sagen: Diese Reform ist auch für sie eine Investition in die Zukunft. Wir müssen den Veränderungen auch personalrechtlich aktiv begegnen können. Ich denke dabei an modulare Arbeitszeitmodelle, die Arbeit in Tagesstrukturen sowie ein breiteres Rollenverständnis der Schule als sozialer Lebensraum. Wir wollen auch künftig gute, verlässliche Anstellungsbedingungen gewährleisten. Das geht nur, wenn die gesetzlichen Grundlagen tragfähig, differenziert und klar

sind. Der Kanton Solothurn hat ein starkes öffentliches Bildungssystem. Es wäre fahrlässig, dieses Fundament durch gesetzgeberisches Flickwerk zu gefährden.

*Wenn man bei den Mitarbeitenden den Puls fühlt, stellt man eine gewisse Verunsicherung fest. Der Druck ist hoch – erst die «1:85-Initiative», dann der Massnahmenplan, jetzt die Kündigung des GAV. Können Sie garantieren, dass mit einer neuen Gesetzgebung letztlich nicht doch auch eine Sparmassnahme verbunden ist?*

Damit keine Missverständnisse entstehen: Die Kündigung regelt keine Arbeitsbedingungen. Sie beendet keine Ferienansprüche, keine Mitwirkungsrechte, verändert keine Lohnklassen. Sie tut nur eines: Sie schafft die Voraussetzungen, damit ein neuer, zukunftsfähiger Rahmen geschaffen werden kann.

Unser Weg war innovativ. Aber: Der GAV ist an seine Grenzen gestossen. Kein anderer Kanton ist uns in den vergangenen 20 Jahren gefolgt und das wohl mit gutem Grund. Ein GAV, der über alle Berufsgruppen hinweg gelten muss, kann auf die Dauer den verschiedenen Ansprüchen nicht gerecht werden. Deshalb hat der Regierungsrat entschieden, den GAV auf Ende 2025 zu kündigen.

Der neue gesetzliche Rahmen wird vom Parlament unter Einbezug aller Personalverbände erarbeitet werden. Wir wollen eine Personalgesetzgebung, die für all unsere Mitarbeitenden einen attraktiven Rahmen setzt.

*Sie setzen also auf Dialog?*

Unbedingt. Die neue gesetzliche Grundlage soll durch das Parlament vorbereitet und verabschiedet werden. Dabei werden im anstehenden politischen Prozess auch die Personalverbände weiterhin eine wichtige Rolle einnehmen. Auch der Regierungsrat stiehlt sich selbstverständlich nicht aus der Verantwortung. Im Gegenteil: Wir setzen uns ein, damit wir gemeinsam ein modernes, gerechtes und transparentes Personalrecht erschaffen – im Dialog und mit Blick auf die Zukunft.

*Das Gespräch führte Andrea Affolter, Leiterin Kommunikation Staatskanzlei. Peter Hodel ist Regierungsrat und Vorsteher des Finanzdepartements des Kantons Solothurn.*



**«Ein System, das sich nicht mehr konstruktiv weiterentwickeln lässt, stösst an seine Grenzen. Wir brauchen ein Personalrecht, das verlässlich ist und klare Zuständigkeiten schafft. Nun sind wir gemeinsam gefordert: Das Parlament, die Regierung und alle Personalverbände.»**

**Frau Landammann Sandra Kolly,  
Vorsteherin Bau- und Justizdepartement**

**«Als Arbeitgeber stehen wir in der Verantwortung, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die verschiedenen Berufsgruppen gerecht werden. Gerade im Bereich der Sicherheit und der Gesundheitsversorgung, wo Flexibilität verlangt wird und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr herausfordernde und belastende Arbeit leisten, ist eine moderne Personalpolitik, welche gezielt auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingeht, unabdingbar.»**

**Regierungsrätin Susanne Schaffner, Vorsteherin Departement des Innern**



**«Neue Arbeitszeitmodelle und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verändern das Arbeitsumfeld. Auch die gesellschaftlichen Ansprüche wandeln sich – gerade auch gegenüber den Lehrpersonen. Wir brauchen zeitgemässe Arbeitsbedingungen. Diesen Anforderungen wollen und müssen wir gerecht werden.»**

**Regierungsrat Remo Ankli, Vorsteher Departement Bildung und Kultur**



**«Wir haben uns das sehr gut überlegt. Der GAV lässt sich in dieser Form nicht reformieren. Nur mit einem neuen gesetzlichen Rahmen wird der Kanton Solothurn langfristig als attraktiver Arbeitgeber bestehen können.»**

**Regierungsrätin Brigit Wyss,  
Vorsteherin Volkswirtschaftsdepartement**



**«Mit dem heutigen Modell ist es kaum möglich, den unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden. Alle Berufsgruppen unter einem Dach – das klingt zu Beginn verlockend. Doch heute blockiert es viele wichtige Veränderungen.»**

**Regierungsrat Peter Hodel, Vorsteher Finanzdepartement**



URS HAMMEL, CHEF PERSONALAMT KANTON SOLOTHURN, ZUM PROJEKT ZEMAS

# «Die Prozesse werden mit ZEMAS digitalisiert und dadurch effizienter und moderner»

Wie geplant im September 2025 soll das Projekt ZEMAS – Zeitmanagement und Spesen – im Kanton Solothurn eingeführt werden. Gemäss Urs Hammel, Chef Personalamt, werden die Prozesse digitalisiert und dadurch effizienter und moderner. Papier fällt weg, Zeiterfassung, Mutationen und Bewilligungen erfolgen digital. Dasselbe gilt neu auch für die Spesenabrechnungen. «Im Rahmen der digitalen Transformation ist ZEMAS ein ideales Projekt», sagt Urs Hammel.

*Herr Hammel, auf welche Weise haben Sie Ihre Arbeitszeit erfasst, als Sie beim Kanton Solothurn begonnen haben?*

Mit einem Badge an der Stempeluhr. So wie alle anderen Mitarbeitenden auch.

*Das ist das aktuelle System? Oder gab es seither eine Anpassung?*

Das ist immer noch aktuell, aber nicht mehr lange. Zum Glück!

*Jetzt läuft das Projekt ZEMAS.*

Genau, denn das aktuelle System, RT-Time, ist veraltet. Sowohl die Ar-

**«Es gibt künftig nicht mehr die amtsspezifischen Prozesse, sondern einzig noch einen vorgegebenen digitalen Prozess.»**

*Urs Hammel*

beitszeiterfassung am Zeiterfassungsgerät, die Handhabung von Zeitkorrekturen und die Auswertungsmöglichkeiten müssen moderner, digitaler werden. All dies wird TimeTool, so der Name des Tools, bieten.

*Ohne allzu sehr ins Technische zu gehen: Wie funktioniert ZEMAS?*

Prozesse werden digitalisiert und dadurch effizienter und moderner. Das Papier fällt weg, Zeiterfassung, Mutationen und Bewilligungen erfolgen digital. Dies direkt via Web Browser am Notebook oder mit der App auf dem Mobile – falls das mobile Gerät vom Kanton gemanaged ist (MDM). Dasselbe gilt neu für die Spesenabrechnungen, ein aktuell ebenfalls völlig veralteter Prozess mit vielen Schnittstellen. ZEMAS bedeutet übrigens: Zeitmanagement und Spesen. Ebenfalls Bestandteil ist die Leistungserfassung, also das Rappor-



tieren der geleisteten Stunden auf Produkte für die Kosten- und Leistungsrechnung.

Neu ist zudem auch, dass die Berechtigungen zum ersten Mal über die bestehende Organisationsstruktur von SAP vorgegeben und nicht mehr separat erfasst werden müssen. Das ist ein wesentlicher Effizienzgewinn.

*Was ist der Changecharakter von ZEMAS?*

*«Der Einsatz der Mitarbeitenden im Personalamt für dieses Projekt ist riesig»: Urs Hammel, Chef Personalamt Kanton Solothurn.*

ala

Die Prozesse werden einerseits digitalisiert und andererseits auch standardisiert. Es gibt nicht mehr die amtsspezifischen Prozesse, sondern einzig noch einen vorgegebenen digitalen Prozess. Weiter ist das System so eingestellt, dass gewisse Bestimmungen aus dem Personalrecht zwingend angewendet werden, zum Beispiel Stichtagskürzungen. Sie sind so hinterlegt. Das war bisher nicht so und hat auch immer wieder für

entsprechende Unsicherheiten gesorgt. Zudem werden Mitarbeitende und Führungskräfte bessere Auswertungsmöglichkeiten erhalten. Auch dies wird die Rechtssicherheit der Prozesse erhöhen. Die konsequente Umsetzung der personalrechtlichen

**«Wir sind auf Kurs und denken, dass wir wie geplant im September einführen können.»**

*Urs Hammel*

Grundlagen und damit auch die viel konkretere Verantwortung von Mitarbeitenden und Führungskräften ist in dieser Form neu.

Verstehen wir unter digitaler Transformation eine neue, andere Art zu arbeiten als bisher, eine andere Interaktion zwischen Mitarbeitenden und auch zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten und somit einen Einfluss auf die Kultur, dann ist ZEMAS ein ideales Projekt, um zu transformieren. Alle sind davon betroffen, denn wir alle erfassen Arbeitszeit und haben Spesen. Dieser nicht-technische Teil ist wichtig. Er nimmt denn auch einen wesentlichen Teil der Projektarbeit ein.

*Gibt es eigentlich andere Kantone, die auch mit ZEMAS arbeiten? Oder anders gefragt: Wo steht der Kanton Solothurn mit diesem System im interkantonalen Vergleich?*

Ja, andere Kantone haben TimeTool auch eingeführt. Es ist ein modernes und anwenderfreundliches Programm, state of the art.

*Es gab ja bereits mehrere interne Informationsveranstaltungen zum Thema. Wie haben Sie diese erlebt?*

**«Die Vorfreude, dass wir ein modernes Programm einführen, ist spürbar.»**

*Urs Hammel*

Das Interesse war gross und die Vorfreude, dass wir mit TimeTool ein modernes Programm für Zeit und Spesen einführen können, ist spürbar. Es ist ja auch eines der ersten Digitalisierungsvorhaben, welches die ganze Verwaltung betrifft und das uns allen Vorteile bringen wird. Es hat sich gezeigt, dass es wichtig ist, immer wieder zu informieren und auch kritische Fragen zuzulassen. Oder auch auf Herausforderungen, wie beispiels-

weise die Standardisierung und konsequente Anwendung von Personalrecht, hinzuweisen. Das wurde sehr geschätzt.

*Gibt es Mitarbeitende, die dem neuen System skeptisch gegenüberstehen oder vielleicht Angst haben, damit nicht umgehen zu können?*

Wir testen das System gerade mit rund 200 Freiwilligen aus allen Bereichen aus. Skepsis ist nicht vorhanden, eher der Wille, das Programm auf Herz und Nieren zu testen und wo nötig noch zu verbessern. Die grosse Anzahl Freiwilliger zeigt, dass Digitalisierungsvorhaben begeistern und motivieren können. Ihnen allen und natürlich den seit mehreren Monaten im Projekt involvierten Mitarbeitenden aus dem Personalamt und vielen anderen Bereichen ein herzliches Dankeschön für den riesigen Einsatz. Ich selber bin auch im Projekt involviert und spüre die Begeisterung und Motivation und den Willen, hier etwas Tolles umzusetzen. So macht Projektarbeit Spass. Übrigens: Ein wesentlicher Faktor, auch gegen allfällige Skepsis, ist, dass wir möglichst viele Mitarbeitende am Projekt beteiligen. Das nimmt Ängste und

weckt Interesse. So können möglichst viele mitreden und mitgestalten. Schon bei der Produkteevaluation haben wir in einem breit abgestützten Team das aus Sicht des Kantons Solothurn beste Produkt zusammen ausgewählt.

*Also überwiegt ganz klar die Vorfreude.*

Auf jeden Fall! Wie erwähnt ist der Einsatz auch der Mitarbeitenden im Personalamt riesig. Verbinden tut uns die Überzeugung, hier im Rahmen der digitalen Transformation einen grossen Schritt tätigen zu können. Nebst der Arbeitslast und den zum Glück wenigen Rückschlägen überwiegt effektiv auch bei uns die Vorfreude.

*Wie ist der Projektstand?*

Wir sind auf Kurs und denken, dass wir wie geplant im September einführen können.

*Welches sind die nächsten Schritte?*

Aktuell wird – wie erwähnt – breit abgestützt getestet und laufend verbessert. Danach wird eingeführt.

*Wolfgang Niklaus*

## Ein bedeutender Schritt in Richtung Digitalisierung im Kanton Solothurn

Mit der Einführung des neuen Zeit-, Spesen- sowie Leistungserfassungssystems von TimeTool rüstet sich der Kanton Solothurn für die digitale Zukunft im Bereich des Zeitmanagements. Die neue Lösung ermöglicht es den Mitarbeitenden ab Herbst 2025, ihre Arbeitszeiten, Abwesenheiten, Spesen und Leistungen einfach und schnell über eine benutzerfreundliche Oberfläche digital zu erfassen – sei es am Arbeitsplatz oder mobil, via App (für MDM-verwaltete Geräte). Das bietet mehr Flexibilität im Arbeitsalltag.

Ab Juni 2025 starten die Projektverantwortlichen mit einer Pilotphase mit Vertretern aus allen Ämtern, um die flächendeckende Einführung der neuen Lösung optimal vorzubereiten und im Vorfeld auszutesten. Der Go live im Herbst 2025 markiert einen bedeutenden Schritt in Richtung Digitalisierung und Vereinfachung der Prozesse im Kanton Solothurn.

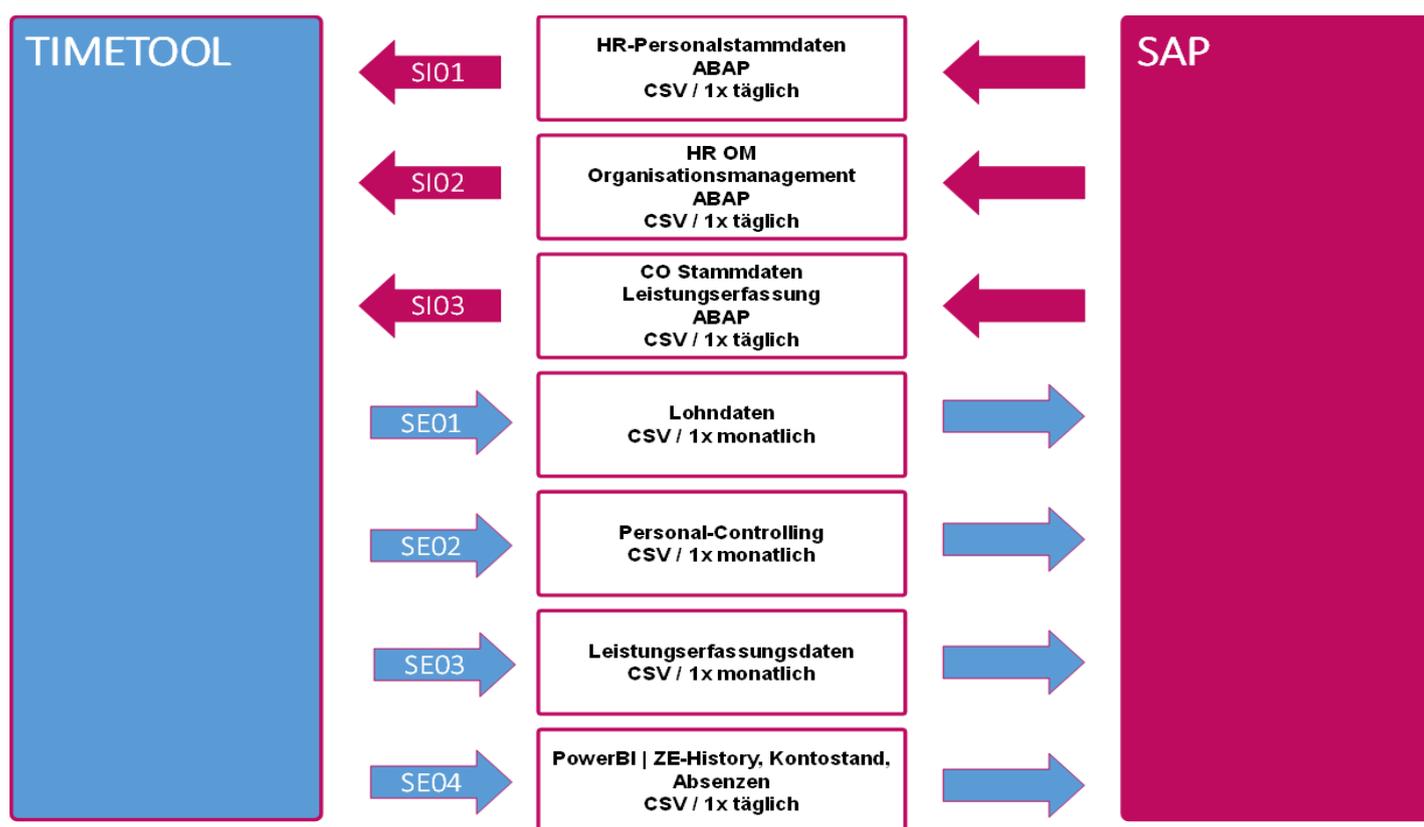
### Die Projektziele

1. Der Kanton Solothurn verfügt über eine zeitgemässe und effiziente Software für das Abwickeln des Zeitmanagements und zur Erfassung und Bewilligung von Spesen.
2. Die Software unterstützt die folgenden Geschäftsfälle: Zeiterfassung, die Leistungserfassung, eine optional nach Dienststelle wählbare Personaleinsatzplanung, ein Spesenworkflow sowie ein Reporting.
3. Eine Lohndaten- und Personalstammdatenschnittstelle sowie eine Bewegungsdatenschnittstelle von und zu SAP wird bereitgestellt.
4. Die unterschiedlichen Zeitwirtschaftssoftwares sollen vereinheitlicht werden.
5. Die neue Lösung soll mobiles Arbeiten unterstützen.
6. Die neue Lösung unterstützt die Prozesssicherheit und den durchgängigen Informationsfluss. Die redundante Dateneingabe soll auf ein Minimum reduziert werden.
7. Die neue Lösung soll einfach und intuitiv zu bedienen sein.
8. Die neue Lösung soll mittels Automatisierung zu einer höheren Wirtschaftlichkeit führen.

TIMETOOL: TÄGLICHES BATCH-ABLAUFSHEMA

# Batchsystem für den Kanton Solothurn als hochautomatisierte Datenverarbeitungslösung

Im System für den Kanton Solothurn wird täglich ein automatisierter Batchprozess gestartet, der die vollständige Verarbeitung von Personaldaten – Name, Vorname, Beschäftigungsgrad, Kostenstellen-Zugehörigkeit und anderes mehr – und der Organisationsstruktur (definiert für jede Person den/die Vorgesetzten/e) aus SAP durchführt. SAP ist das führende System.



Der Prozess wird über einen zentralen Cronjob gesteuert, startet täglich um 1.50 Uhr und besteht aus einem Hauptbatch (*KtSO\_MAINBATCH\_DAILY\_JOBS.bat*) mit ungefähr 20 Sub-Batches.

## Importprozess

Der tägliche Importprozess beginnt mit dem Hauptbatch *Mainbatch\_for\_daily\_Importsequence.bat*. Zunächst werden die Personaldaten über das Skript *SI01\_PA\_imp.BAT* eingelesen. Dabei werden für alle Mitarbeitenden neue Einträge generiert. Vorhandene SAP-Logeinträge werden bereinigt. Zusätzlich wird eine Lizenzprüfung durchgeführt sowie eine Ferienberechnung vorgenommen, die sowohl das laufende als auch das Folgejahr umfasst. Das heisst zum Beispiel, wenn auf einem Mitarbeiter per 31. Oktober 2025 ein

Austrittsdatum gesetzt wird, so wird diese Information in der Nacht an TimeTool gesendet. Am Folgetag ist das bereits angepasste Ferienguthaben ersichtlich.

Im Anschluss folgt der Import der Organisationsstruktur über *SI02\_OM\_imp.BAT*. Hierbei wird ausschliesslich die aktuelle Organisationsstruktur berücksichtigt. Nicht mehr benötigte oder ungültige Organisationseinheiten werden entfernt, und die Organisationsstruktur wird jede Nacht vollständig neu aufgebaut.

Ein zentraler Bestandteil ist ausserdem das Skript *LOGIN-CORR-MAINBATCH.bat*, das sich um alle Login-bezogenen Anpassungen kümmert. Es reorganisiert Dienstverhältnisse, vergibt Zugriffsberechtigungen neu, deaktiviert nicht mehr gültige Logins und setzt Benutzer-

*Darstellung der Datenflüsse: Automatisierte Schnittstellen zwischen SAP für die Stammdaten und TimeTool.*

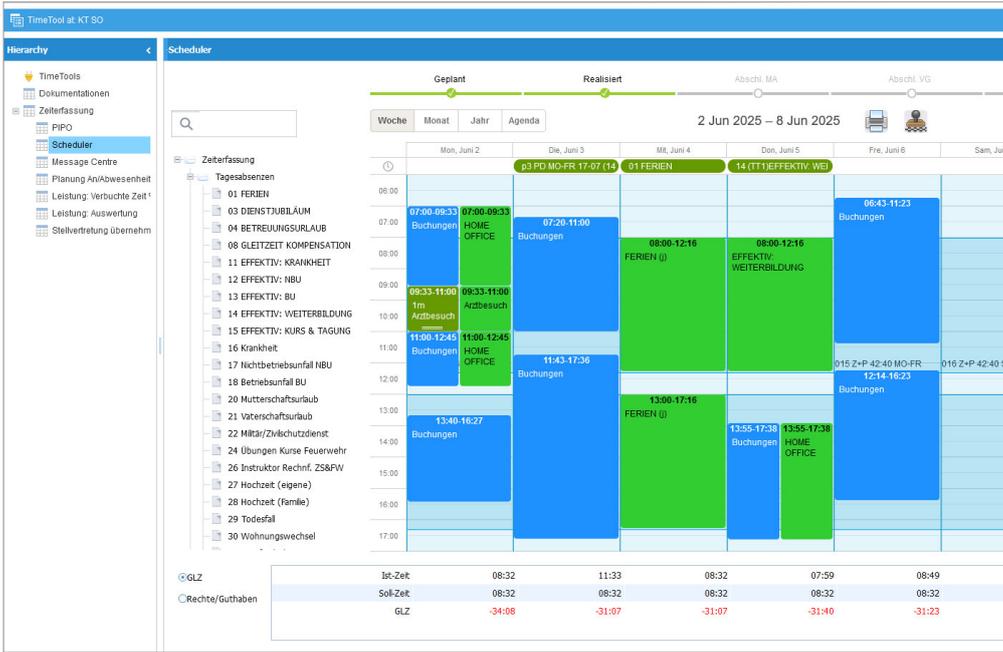
rechte anhand der aktuellen Organisationszuordnung.

## Exportprozess

Nach erfolgreichem Import und interner Datenverarbeitung erfolgt der Export der aufbereiteten Informationen über *Mainbatch\_for\_daily\_Exportsequence.bat*.

Es werden zum heutigen Zeitpunkt folgende Exportprozesse durchgeführt:

- **Lohnexport:** Alle auszahlungsrelevanten Werte des Vormonats (Auszahlung Piktettdienst, Auszahlung Spontanereignis, Spesen und anderes) werden in den ersten Tagen eines Monats an die Lohnabteilung gesendet. Es handelt sich hierbei um einen manuell ausgelösten Prozess.
- **Personal-Controlling:** TimeTool liefert Personal-Controlling Daten



Die neue Zeiterfassung von TimeTool für die Mitarbeitenden des Kantons Solothurn. Bild links: TimeTool-Oberfläche im Web-Browser. Bild rechts: Zeiterfassung per App für mobile Geräte, welche durch den Kanton Solothurn gemanaged sind.

- genau gleich wie bisher. Es handelt sich hierbei um einen manuell ausgelösten Prozess.
- Leistungserfassungsdaten:** Alle in einem bestimmten Zeitraum (heute minus 60 Tage) auf einzelne Projekte/Unterprojekten/Tätigkeiten verbuchte Zeiten werden an SAP-CO exportiert und verarbeitet. Es handelt sich hierbei um eine automatisierte Schnittstelle.
  - PowerBI:** Es werden zudem täglich vier Reports ausgeführt (Zeitarbeit, History, Kontostand und

Absenzen) und dem Kunden bereitgestellt.

Die generierten Exportdateien werden am Ende des Prozesses auf einen zentralen Transferserver abgelegt. Von dort können sie vom Kunden abgeholt und ins Zielsystem importiert werden.

**Fazit**

Das Batchsystem für den Kanton Solothurn stellt eine hochautomatisierte Datenverarbeitungslösung dar. Personaldaten und Organisations-

struktur werden täglich importiert, logisch reorganisiert und konsistent exportiert. Die komplexe Batchstruktur verlangt stabile Abläufe und eine sorgfältige Wartung – bereits ein Fehler kann die tägliche Verarbeitung stoppen. Durch die Nutzung modularer Sub-Batches ist das System jedoch klar gegliedert und nachvollziehbar aufgebaut.

*Matthias Tolcsvai, Ramed Wakil und Jessica Meisner, TimeTool AG*

Datum	Personalnummer	Name	Fehler	Tagesplan	Detail
10-06-2025			F8 Zeitart errechnet	010 Z 42:40 MO-FR	01:06 J 1m Arztbesuch
20-06-2025			F11 Aktuelle Auswertung		
18-06-2025			F12 Spesen zu bewilligen	010 Z 42:40 MO-FR	Offen 00118 Auslagen Verbrauchsmat. (19.90)
20-06-2025			F11 Aktuelle Auswertung		
02-06-2025			F8 Zeitart errechnet	015 Z+P 42:40 MO-FR	01:27 J 1m Arztbesuch
10-06-2025			F8 Zeitart errechnet	015 Z+P 42:40 MO-FR	02:00 J 1m Arztbesuch
13-06-2025			F9 Abszenzanfrage / Pikettdienst zu bewilligen	015 Z+P 42:40 MO-FR	
20-06-2025			F11 Aktuelle Auswertung		
03-06-2025			F8 Zeitart errechnet	010 Z 42:40 MO-FR	01:17 J 1m Arztbesuch
19-06-2025			F8 Zeitart errechnet	011 Z 42:40 SA-SO	01:16 n 66 SO/FT unbewilligt
20-06-2025			F11 Aktuelle Auswertung		
05-06-2025			F12 Spesen zu bewilligen	(120.00 * 0.70) = 84.00	00103 KM Auto (120.00)
16-06-2025			F12 Spesen zu bewilligen	(1.00 * 23.00) = 23.00	00101 Mahlzettenschädigung (1.00)
18-06-2025			F12 Spesen zu bewilligen	(1.00 * 23.00) = 23.00	00101 Mahlzettenschädigung (1.00)
20-06-2025			F11 Aktuelle Auswertung		
16-06-2025			F5 Fehlende Buchungen	010 Z 42:40 MO-FR	07:30K*
20-06-2025			F11 Aktuelle Auswertung		
11-06-2025			F5 Fehlende Buchungen	010 Z 42:40 MO-FR	07:16K*
20-06-2025			F11 Aktuelle Auswertung		
05-06-2025			F8 Zeitart errechnet	010 Z 42:40 MO-FR	01:02 J 1m Arztbesuch
11-06-2025			F5 Fehlende Buchungen	010 Z 42:40 MO-FR	06:18K*09
20-06-2025			F11 Aktuelle Auswertung		

Das Message Centre für die Vorgesetzten gibt einen Überblick über Arbeiten, beispielsweise Genehmigungen, die noch zu erledigen sind.

HISTORIE DER ZEITERFASSUNG IN DEN KANTONALEN VERWALTUNGEN

# Von schlichtem Vertrauen und ersten Gleitzeitmodellen hin zu modernen Systemen

**Die Geschichte der Zeiterfassung in den kantonalen Verwaltungen der Schweiz spiegelt die Entwicklung der Arbeitswelt im öffentlichen Dienst sowie technologische und gesellschaftliche Veränderungen wider.**

In der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts war die Arbeitszeiterfassung in kantonalen Verwaltungen oft informell oder nicht systematisch geregelt. Beamte und Angestellte galten vielfach als pflichtbewusst, sodass Vertrauen und der Beamtenstatus eine grosse Rolle spielten. Nur in wenigen Fällen gab es bereits Stempeluhren, vor allem in den technischen Betrieben oder bei Werkhöfen.

Da in den 1970er- und 1980er-Jahren die Angestelltenzahlen stiegen und die Verwaltungen professionalisiert wurden, begann die Einführung von geregelten Arbeitszeiten sowie die Arbeitszeitenkontrolle. Auch die arbeitsrechtliche Entwicklung machte es notwendig, dass Personalverordnungen erstellt wurden, um Soll-Arbeitszeiten, Pausenregelungen und Ferienansprüche verbindlicher zu regeln. Bereits wurden erste Gleitzeitmodelle eingeführt, verbunden mit mechanischen Zeiterfassungssystemen.

Mit dem Einzug der Informatik in der Verwaltung wurden ab den 1990er Jahren elektronische Zeiterfassungssysteme, Softwarelösungen und Badge-Systeme eingeführt. Diese Systeme erlaubten eine genauere Erfassung von Arbeitsbeginn und -ende, Pausen sowie Überstunden und Kompensation. Erste Systeme konnten auch einfache Zeitzuschläge und Zulagen/Inkonvenienzen berechnen. In dieser Phase setzte sich auch die Gleitzeit stärker durch und Teilzeitmodelle wurden verbreitert. Dadurch wuchs das Spannungsfeld zwischen Vertrauensarbeitszeit und Kontrollbedürfnis.

Nach der Jahrtausendwende konnte dank neuen technologischen Arbeitsmitteln flexibler und mobiler gearbeitet werden. Dies erforderte neue Zeiterfassungsmodelle und vermehrt kamen digitale sowie cloudbasierte Tools – beispielsweise via Browser oder Mobile-Apps – zur Anwendung. Die Diskussionen dreh-



Stempeluhr aus einer der Bally-Fabriken, um 1890, im Museum «Ballyana» in Schönenwerd: Persönliche Karte einstecken und den Hebel (fehlt) ziehen. So wurden früher die Arbeitszeiten kontrolliert.

ten sich nun um Kontrolle vs. Eigenverantwortung. Weiter wurde die Zeiterfassung durch Gerichtsurteile und Vorgaben des Bundesgerichts sowie des SECO – zum Beispiel zur Erfassungspflicht gemäss Arbeitsgesetz – beeinflusst.

Die aktuellen Tendenzen in den kantonalen Verwaltungen zeigen in verschiedene Richtungen. Einerseits soll die Vertrauensarbeitszeit mit vereinfachter Erfassung (wieder) eingeführt werden, insbesondere bei Kaderpersonal und Personen mit viel Autonomie. Andererseits wird eine möglichst genaue Zeiterfassung bei Personen mit wenig Autonomie gewünscht. Zudem gibt es in verschiedenen Kantonen Reformprojekte, um die Arbeitszeitregelungen zu harmonisieren. Weiter sollen die Prozesse noch mehr digitalisiert werden und eine flexible Erfassung sowie ein Benutzererlebnis ermöglichen.

David Geering  
Personalamt Kt. SO  
Projektleiter HR-Digitalisierung

**«Die ordentliche Arbeitszeit in den Fabriken dauert: im Sommer von 6 Uhr morgens bis 6 Uhr abends, im Winter von 7 Uhr morgens bis 7 Uhr abends. Zur Mittagszeit ist eine Stunde frei. Am Vorabend von Sonn- und Feiertagen werden die Arbeiter eine Stunde früher entlassen.»**

Fabrikreglement, 1878

Zitat aus dem  
Fabrikreglement  
1878, «Ballyana» in  
Schönenwerd.

emu

## Meilensteine im Kanton Solothurn

### 1920er bis 1940er

Aufbau der Verwaltung – erste Organisation und Lohnkontrolle.

### 1950er bis 1980er

Wachstum, manuelle Prozesse und erste PCs.

### 1990er bis 2000er

Neue Kantonsverfassung, Reform der Verwaltungsprozesse, Erarbeitung eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV) inklusive Zeitwirtschaftsgrundlagen.

### 2005

Der GAV schafft klare Rahmen für Arbeitszeiten.

### Ab den 2000er Jahren

Einführung systematischer elektronischer Zeiterfassungs- und Überzeitregelungen (Badge- & RT Time-System).

### Ab den 2010er Jahren

Ergänzende Weisungen für die einheitliche elektronische Zeiterfassung.

### 2025 und folgende Jahre

Einführung TimeTool für die Zeit-, Leistungs- und Spesenerfassung, Digitalisierung der Papierprozesse.



Seit den 2000er-Jahren im Einsatz: Zeiterfassungs-Terminal.

Daniel Heiniger

PROJEKT ZEMAS: DAS KERNTTEAM

# Motivierte und engagierte Köpfe erarbeiten gemeinsam etwas Grosses

Um ein komplexes Projekt wie ZEMAS realisieren zu können, müssen viele Rädchen innerhalb und ausserhalb der Verwaltung des Kantons Solothurn ineinandergreifen. Auf den folgenden beiden Seiten stellen wir das Kernteam im Bild sowie einige zentrale Funktionen im Projekt auch im Text näher vor.



*Gabriela Eymann: Gesamtprojektleiterin, sieber&partners*



*David Geering: Personalamt Kt. So, Projektleiter HR-Digitalisierung*



*Reto Jost: Leiter Personaldienste + Systeme, Stv. Chef Personalamt*



*Daniel Heiniger: AIO Kt. SO, Informatik Projektleiter*



*Andrea Obi: AFIN Kt. SO, Leiterin Controllerdienst und Statistik*



*Tobie Niggli: AFIN Kt. SO, Leiter CC SAP*



*Gian-Reto Capaul: Projektmanagement Office, sieber&partners*



*Matthias Tolcsvai: TimeTool*



*Jessica Meisner: TimeTool*



*Ramed Wakil: TimeTool*

## Gesamtprojektleitung

Als Gesamtprojektleitung ist es meine Aufgabe, alle Fäden zusammenzuhalten und das Vorhaben im vorgegebenen Zeit- und Budgetrahmen über die Ziellinie zu bringen. Im Projekt ZEMAS ist der Einbezug der Anspruchsgruppen und die Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse entscheidend für den Erfolg. Mit der Einführung des neuen Zeitmanagementsystems gehen auch Verände-

rungen einher in den Prozessen. Wir versuchen in gewissem Grad zu standardisieren und zu automatisieren und mit dem neuen Tool auch den eingeschlagenen Weg der digitalen Transformation des Kantons Solothurn zu unterstützen. Dabei konnte ich in diesem Projekt auf ein tolles und sehr engagiertes Kernteam zählen und bekam stets viel Unterstützung vom Auftraggeber und dem Projektausschuss. Die

Zusammenarbeit im Projektteam und darüber hinaus auch mit den zahlreichen Vertretern der Nutzergruppen aus allen Ämtern begeistert mich und ich freue mich auf die erfolgreiche Einführung des neuen Zeiterfassungssystems.

*Gabriela Eymann  
sieber&partners  
Gesamtprojektleiterin*

## Personalamt, Zeit- und Spesenerfassung

Papierberge, umständliche Zulagenmeldungen, manuelle Korrekturen vergessener Stempelungen und gefüllte Ordner – all dies gehört bald der Vergangenheit an, wenn es um das Zeit- und Spesenmanagement geht. Der Weg dahin war zwar lang, doch das Ziel ist in Sicht.

Im Rahmen der damaligen Ausschreibung wurden die Module für Zeit-, Leistungs- und Spesenerfassung ausgeschrieben – inklusive einer Mobile-App. Die Personaleinsatzplanung war als optionales Modul definiert. Neu wurde auch das Benutzererlebnis in die Bewertung aufgenommen. Insgesamt gingen sieben Angebote ein. Ein Team, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aller Departemente, der Staatskanzlei und der Gerichte, bewertete anschliessend die Benutzerfreundlichkeit. Dabei wurden typische Geschäftsfälle rund um die Zeit-, Leistungs- und Spesenerfassung, das Reporting sowie die Mobile-App unter die Lupe genommen.

Das überzeugendste und insgesamt vorteilhafteste Angebot kam von der Firma TimeTool aus Thun. Da das neue System im Alltag von zahlreichen Mitarbeitenden genutzt werden wird, war uns eine breit abgestimmte Bewertung besonders wichtig.

Nach der Auftragsvergabe und der Freigabe durch den Kantonsrat konnten wir nach weiteren Monaten die Vertragsausgestaltung abschliessen und endlich in die Umsetzungsphase starten. Inzwischen befinden wir uns mitten in der Pilotphase mit über 200 Mitarbeitenden, die das System ohne umfassende Schulung kennenlernen und testen. Dass rund 10 Prozent der zukünftigen Nutzerinnen und Nutzer bereit waren, am Pilot teilzunehmen, freut mich persönlich sehr.

Mit dem neuen System können Mitarbeitende ihre Daten künftig selbstständig erfassen und mutieren. Führungspersonen prüfen und genehmigen die Einträge direkt im TimeTool. Dies bedeutet für viele eine Veränderung. Auch die Tatsache, dass Stamm- und Organisationsdaten künftig direkt aus dem SAP bezogen werden, bringt eine neue Arbeitsweise mit sich – sowohl für die Dienststellen als auch für das Personalamt.

Das Projektteam und alle Betei-

ligten erlebe ich als engagiert, offen und motiviert – dafür bin ich sehr dankbar. Die baldige Einführung von TimeTool ist für uns ein wichtiger Schritt hin zu einer zeitgemässen, digitalen Arbeitsweise. Ich bin überzeugt, dass wir mit dem TimeTool nun einen ersten wesentlichen Schritt in der digitalen HR-Landschaft machen werden. Weitere Digitalisierungsprojekte sind bereits in Arbeit, damit wir die notwendige Modernisierung konsequent weiterführen können.

*Reto Jost*

*Leiter Personaldienste + Systeme  
Stv. Chef Personalamt*

## Leistungserfassung

Die Einführung des neuen Zeit- und Leistungserfassungstools bietet den Ämtern die Chance, sich grundsätzliche Gedanken zum Thema Leistungserfassung zu machen. Welche Informationen über die Leistungen der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter braucht es, um das Erreichen der Amtsziele gemäss Globalbudgetvorlage zu gewährleisten beziehungsweise die dazu nötigen personellen Ressourcen bereitzustellen? Mit dieser zentralen Frage konfrontieren wir derzeit die einzelnen Amtsleitungen. Leistungen sollen nur dort erfasst werden, wo die Daten auch sinnvoll weiterverwendet werden. Sei es für die Leistungsbeziehungsweise Ressourcenplanung, die Weiterverrechnung von Kosten oder das Berechnen von Gebührenansätzen. Solche grundsätzlichen Überlegungen brauchen Zeit und oft ist das Kopieren des Status Quo die einfachere und schnellere Variante. Um das Generieren von unnötigen oder nicht aussagekräftigen Daten zu verhindern, ist es jedoch wünschenswert, dass sich die Ämter nun Zeit für das Thema Leistungserfassung nehmen. Mein Team und ich freuen uns auf weitere spannende Diskussionen mit Amtsleitungen und Planungsverantwortlichen bis zum Go-Live.

*Andrea Obi  
AFIN Kt. SO*

*Leiterin Controllerdienst u. Statistik*

## TPL AIO

Der Pilotbetrieb unserer neuen Zeiterfassungslösung ist in vollem Gange und liefert vielversprechende Ergebnisse.

Die Integration der mobilen App und der zahlreichen Schnittstellen unter Berücksichtigung der Security-Aspekte, inklusive des Single Sign-On, waren herausfordernd, doch durch die enge Zusammenarbeit mit der Firma TimeTool konnten wir eine stabile und benutzerfreundliche Lösung schaffen.

Das macht uns zuversichtlich, dass wir den Go-Live am 1. September 2025 erfolgreich meistern werden.

*Daniel Heiniger*

*AIO Kt. SO*

*Informatik Projektleiter*

## TPL Schnittstellen

Die Umstellung auf ein neues Zeiterfassungssystem, das nicht direkt in SAP integriert werden sollte, hat uns frühzeitig dazu bewogen, uns intensiv mit der Schnittstelle zu TimeTool auseinanderzusetzen. Glücklicherweise konnten wir diesen Auftrag an unseren bewährten SAP HR Partner vergeben, was uns viel Sicherheit gab.

Ein zentraler Aspekt des Projekts war die automatische Übertragung von Personenstammdaten aus dem SAP-System. Um dies manuell zu vermeiden und die Datenkonsistenz zu gewährleisten, wurden spezialisierte Schnittstellen mit der Firma smahrt entwickelt. Das gleiche Vorgehen wurde für alle Stammdaten der Leistungserfassung angewendet. Die Firma smahrt brachte bereits umfassende Erfahrung mit TimeTool-Schnittstellen mit, was sich als großer Vorteil erwies. Diese Vorerfahrung war deutlich spürbar, denn dadurch konnte die Schnittstelle äusserst zügig entwickelt werden.

Aktuell befinden sich die Schnittstellen für die Leistungserfassung und Spesen noch in der Entwicklungsphase. Durch die aktive Einbindung des SAP-Systems hatten wir die Möglichkeit, an diesem grossen und sehr interessanten Projekt teilzunehmen, was uns besonders freute.

Wir blicken nun mit Spannung auf den stabilen Betrieb der Schnittstellen und wünschen allen Anwendern und Anwenderinnen viel Erfolg und Spass mit dem neuen Zeiterfassungssystem. Es ist ein wichtiger Schritt, um unsere Prozesse zu optimieren und die Effizienz zu steigern.

*Tobie Niggli*

*AFIN Kt. SO*

*Leiter CC SAP*

INFORMATIONSVANSTALTUNGEN PERSONALAMT

# Informiert, für TimeTool sensibilisiert und offene Fragen vorab beantwortet

An zwei Informationsveranstaltungen hat das Personalamt des Kantons Solothurn gemeinsam mit Verantwortlichen des Projektes ZEMAS informiert und offene Fragen geklärt. Standen beim ersten Event im August 2024 mehrheitlich allgemeine Infos im Zentrum, so ging es im April 2025 um ganz Konkretes und den aktuellen Projektstand. Den rund 80 Interessierten bot sich auch die Möglichkeit, das neue Tool eins zu eins an Demo Stationen kennenzulernen.

Am 22. August 2024 fand die erste Informationsveranstaltung des Personalamtes zum Thema ZEMAS in der Aula der GIBS Solothurn statt. Im Publikum sass 60 bis 80 Personen, darunter viele Amtsleiter und Amtsleiterinnen des Kantons Solothurn. Personalamt-Chef Urs Hammel gab einen Input zur HR-Strategie, bevor Gesamtprojektleiterin Gabriela Eymann das Projekt ZEMAS, dessen Ziele und Scope, die Projektorganisation und Timeline, vorstellte (siehe auch Box auf Seite 8). Anhand des Vorgehens beim Monatsabschluss zeigte David Geering, Projektleiter HR-Digitalisierung, beispielhaft auf, was sich ab September dieses Jahres aus Sicht der Mitarbeitenden und vorgesetzten Personen konkret ändern wird.

Im Rahmen der nachfolgenden Produkt-Demo durch Cristian Cescon, CEO TimeTool, wurde dem Publikum die Oberfläche des neuen Tools nähergebracht. Im Anschluss an diese Präsentationen und später beim Apéro konnten die Anwesenden Fragen stellen.

## Beim zweiten Event wurde es deutlich konkreter

Im Museum Altes Zeughaus in Solothurn fand am 23. April 2025 die zweite Informationsveranstaltung des Personalamtes statt. Nach einer Kurzinformation durch Philipp Stampfli, Projektleiter eRecruiting, war es an Gabriela Eymann als Gesamtprojektleiterin ZEMAS, den wiederum 70 bis 80 Interessierten ein Update zum Projektstand zu geben. Ihren Ausführungen schlossen sich David Geering und Reto Jost, Abteilungsleiter Personaldienste und Systeme, an. Konkret sprachen sie die Veränderungen an, die TimeTool in den drei Bereichen Mensch (Was ändert sich aus Sicht der Mitarbeitenden, was ändert sich für die



vorgesetzte Person?), Support-Organisation und Rechtliches mit sich bringen wird. Andrea Obi, Teilprojektleiterin KLR, sprach zum Fachthema «Project», der Leistungserfassung. Sie ging in ihrer Präsentation näher auf die Umfrage ein, die im Oktober 2024 gemacht worden war und zog vor diesem Hintergrund ein Fazit aus der bisherigen Projektarbeit. Ausgehend vom angestrebten Sinn und Zweck der Leistungserfassung stellte sie deren konkreten Aufbau in TimeTool ebenso vor wie das weitere Vorgehen in diesem Bereich.

## Das Tool kennenlernen

Nach diesen interessanten zwei Stunden bestand während des Apéros die Möglichkeit, auf Demostationen ganz konkret in das Tool reinzuschauen und dessen Möglichkeiten zumindest einmal ansatzweise zu beschnuppern und kennenzuler-

*Rund 80 Mitarbeitende fanden sich am 23. April 2025 an der zweiten Informationsveranstaltung des Personalamtes im Museum Altes Zeughaus in Solothurn ein.* zvg

nen. Laut Gabriela Eymann wurde diese Gelegenheit ebenso rege genutzt wie die Chance, Fragen zu stellen und so etwaige Unsicherheiten und Ängste bezüglich des neuen Systems auszuräumen. Es sei stets eine Herausforderung und ein zentrales Thema, einen Veränderungsprozess klug zu begleiten, sagt Eymann. «Dabei gilt es stets, einerseits den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden, aber gleichzeitig den notwendigen Schritt auch effektiv zu machen.»

Weitere Informationsveranstaltungen vor dem geplanten Go live im September 2025 sind nicht mehr geplant. In den kommenden Wochen stehen projektspezifische Themen sowie die wöchentlichen Checkpoints für die Pilotphase an. Zudem folgen die Schulungen für die Power-User.

Wolfgang Niklaus

AUS DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG

# Sport UND Lehre, wie soll das gehen? Die Antwort ist klar: Sportlehre!

**Der Kanton Solothurn bietet die berufliche Grundbildung zur Kauffrau EFZ oder zum Kaufmann EFZ als Sportlehre im Teilzeitpensum an. Vier Lernende, die gleichzeitig einen Sport mit viel Leidenschaft und Erfolg betreiben, berichten über ihre Erfahrungen und die Vorteile der Sportlehre.**

Die Sportlernenden des Kantons Solothurn besuchen die Berufsfachschule bwd in Bern, welche die folgenden Voraussetzungen bestimmt:

Die Lernenden müssen in einem Partner-Sportverein der bwd Bern trainieren und eine Swiss Olympic Talent Card für vier Jahre ab Lehrbeginn besitzen. Der Kanton Solothurn als Lehrbetrieb bietet den Sportlernenden einen Lehrvertrag über vier Lehrjahre an, in dem die Lernenden in einem Teilzeitpensum von 70 % bis 80 % angestellt sind. Des Weiteren wird den Lernenden eine hohe Flexibilität der Arbeitszeiten ermöglicht, sodass sie regelmässig ihre Trainings besuchen können.

Anja Klingenstein (Fussball, 4. Lehrjahr), Flavio Ballario (Fussball, 3. Lehrjahr), Anja Steiner (Eiskunstlauf, 1. Lehrjahr) und Lars Wymann (Unihockey, 1. Lehrjahr) sind derzeit in Form einer Sportlehre beim Kanton Solothurn angestellt. Sie alle berichten, dass sie klare Strukturen schaffen müssen, um den Sport und die Anwesenheit im Lehrbetrieb vereinbaren zu können.

**«Mein Tag ist klar strukturiert. Am Vorabend bereite ich meine Trainingskleider für das nächste Training vor. Zudem plane ich meine Arbeitszeit. Durch die Sportlehre wird es mir ermöglicht, in einem 80%-Pensum zu arbeiten, das bedeutet, dass ich weniger Stunden arbeiten muss.»**

Flavio Ballario

Die Lernenden profitieren von der Vereinbarkeit der beruflichen Grundbildung zur Kauffrau und zum Kaufmann EFZ und dem Leistungssport, wie Anja Klingenstein bestätigt:

**«Die Sportlehre ermöglicht es mir, meine Leidenschaft für den Fussball mit einer beruflichen Ausbildung zu verbinden. Ich profi-**



**tiere sowohl körperlich als auch mental, indem ich Disziplin, Teamfähigkeit und Durchhaltevermögen täglich anwende und mich weiterentwickle.»**

Anja Klingenstein

Doch man darf nicht unterschätzen, dass die Sportlernenden eine hohe Belastung tragen, der sie sich bewusst sein müssen und sich dementsprechend in Selbstmanagement und mentaler Gesundheit weiterentwickeln müssen.

**«Natürlich gibt es auch Herausforderungen. Besonders anstrengend wird es, wenn ich spät vom Training nach Hause komme, noch Aufgaben für die Schule erledigen muss und am nächsten Tag wieder früh aufstehen soll. Ein weiterer Nachteil ist, dass ich manchmal weniger Freizeit habe als meine Freunde. Wenn sie etwas unternehmen, bin ich oft im Training. Aber ich habe gelernt, meine Zeit so zu organisieren, dass ich auch genug Zeit mit meinen Freunden verbringen kann. Die persönliche Belastung ist vorhanden, aber ausreichend Schlaf, gutes Zeitmanagement und regel-**

Die Sportlehre des Kantons Solothurn gibt den Lernenden die Möglichkeit, sich sowohl beruflich als auch sportlich stetig weiterzuentwickeln. zvg

**mässige Erholungsphasen helfen mir, die Balance zu halten und den Anforderungen gerecht zu werden.»**

Anja Steiner

Die Sportlernenden sind sich einig, dass die Sportlehre ihnen viele Chancen und Möglichkeiten bietet. Lars Wymann sieht seine Chancen nicht nur in der persönlichen Entwicklung, sondern auch fürs ganze Team:

**«Man kann mehr Trainingsstunden absolvieren und sich so einen Vorteil gegenüber anderen verschaffen. Zudem hat man auch genug Regeneration.»**

Lars Wymann

Alle vier Sport-Lernenden des Kantons Solothurn sind nicht nur in ihrer beruflichen Ausbildung erfolgreich, sondern auch im Leistungssport. Sie setzen sich einer hohen Belastung aus und wachsen an ihren persönlichen Herausforderungen. Sie alle sind diszipliniert und leistungsbereit, sie entwickeln ausgeprägte Organisations- und Kommunikationsfähigkeiten und entwickeln sich stetig weiter – beruflich wie auch sportlich.

Adna Ascic, Norien Nagel

IM PORTRÄT: ANDREAS HOFER UND FRITZ UNTERNÄHRER, STANDESWEIBEL KANTON SOLOTHURN

# Ein Amt zwischen Zeremoniell und Alltag

**Wenn der Kanton Solothurn offiziell auftritt, sind sie fast immer mit dabei. Sichtbar an der Seite der Regierung, doch nie im Rampenlicht: die beiden Standesweibel Andreas Hofer und Fritz Unternährer. Mit rot-weissem Ornat, Zweispitzhut und Weibelstab begleiten sie Landammann, Regierungsmitglieder und das Kantonsratspräsidium bei Empfängen, Gedenkveranstaltungen und Jubiläen. Ihre Rolle ist jedoch weit mehr als zeremoniell. Was nach Ritual aussieht, ist in der Praxis ein vielschichtiger Verwaltungsberuf mit organisatorischer Verantwortung und engem Bürgerkontakt.**

Im Hintergrund stellen sie sicher, dass Abläufe funktionieren, Dokumente bereitlegen, Besucher betreuen und Sitzungen gut vorbereitet sind. Ihr Einsatz ist leise, aber zentral für das Zusammenspiel von Regierung, Parlament und Verwaltung.

Die beiden teilen sich ihren Aufgabenbereich: Der eine ist im Postdienst unterwegs, der andere betreut Sitzungen oder begleitet offiziell im Ornat Veranstaltungen. Monatlich wird jeweils gewechselt. So bleibt der Alltag abwechslungsreich – und die Zusammenarbeit eng. Neben Sitzungsbetreuung und Protokollaufgaben kümmern sie sich um Empfang und Verpflegung bei Behördenanlässen, Dienstaltersehrungen, Empfängen und anderes, beraten intern zu postalischen Fragen und liefern auch einmal selbst dringend benötigte Unterlagen aus. Nicht selten, so erzählen sie, seien sie nach Anlässen die Letzten, die im Rathaus das Licht löschen.

## Andreas Hofer: Zwischen Tradition und Technik

Seit 2014 steht Andreas Hofer im Dienst des Kantons. Der gelernte Bauschreiner arbeitete 27 Jahre in einer Schreinerei in Bellach. «Als ich das Inserat für die Weibelstelle sah, dachte ich: Das probiere ich jetzt einfach», erinnert er sich. Seine Erfahrungen als Servicemonteur und Adjutant im Militär prägen bis heute seine Art zu arbeiten: organisiert, ruhig, vorausschauend, zuverlässig.

Der Tagesablauf ist geprägt vom Wechsel zwischen Routine und Ausnahme. Im Postdienst beginnt der Tag früh: Ab 6.30 Uhr wird die gesamte, abgeholte externe und interne Post der Verwaltung sortiert und verteilt. Dazu kommen auf den verschiedenen Posttouren auch Auslieferungen im Auftrag der Drucksachenverwaltung – nicht nur von Büromaterial, sondern auch Reinigungsmitteln für die Hauswarte. «Wir sind eine Art Dienstleister-Drehscheibe im Klei-



nen», sagt Hofer. Im Innendienst betreuen die beiden offizielle Anlässe, Regierungssitzungen und Gratulationsbesuche bei Hundertjährigen. Manche Begegnung bleibt haften: «2018 in Olten, erzählt er, habe ein 100-jähriger beim Besuch der Regie-

*«Wir müssen flexibel bleiben und trotzdem die Übersicht behalten»:  
Andreas Hofer. ala*

**«Andreas und ich verstehen uns, reden offen miteinander. Das macht die Zusammenarbeit einfacher.»**

*Fritz Unternährer*

rung sogar mit der Schwiegertochter ein Tänzchen gewagt» – zur grossen Freude aller Beteiligten.

Besonders in Erinnerung ist ihm auch die Teilnahme an der Landsgemeinde in Appenzell geblieben. «Das war bewegend. Die Stille im Ring, dann die Abstimmungen – da spürt man direkte Demokratie.» Auch bei der Bundesratsfeier sei ihm bewusst geworden, wie sehr das Ornat Teil der staatlichen Symbolik ist. Privat sammelt Hofer historische Ansichtskarten aus dem Kanton, wandert gerne und interessiert sich für IT. «Di-

gitalisierung ist die Zukunft. Auch im Staatsdienst kommen wir nicht daran vorbei.»

## Fritz Unternährer: Mit Erfahrung und Neugier ins Amt

Fritz Unternährer kam 2017 als zweiter Standesweibel dazu. Der gelernte Spengler und Sanitärinstallateur war drei Jahrzehnte in der Kunststoffindustrie tätig, davon zehn Jahre als Produktionsleiter. «Die Tage waren lang, oft 14 Stunden und mehr. Irgendwann war klar: Ich will nochmals etwas anderes machen im Leben», erzählt der im Kanton Bern lebende Allrounder. Am letzten Tag am alten Arbeitsplatz kam der positive Anruf aus Solothurn – überraschend schnell. «Meine Frau meinte zuvor noch: Die nehmen doch keinen Berner.»

Die neue Aufgabe eröffnete ihm ganz neue Perspektiven. «Ich habe den Wechsel nie bereut. Ich komme mit vielen Menschen in Kontakt, kann gestalten und mitdenken.» Aus seiner früheren Tätigkeit bringt er viel Führungserfahrung mit. Besonders schätzt er die Vielschichtigkeit der Aufgaben. «Wir sind nicht einfach Angestellte im Hintergrund, wir sind ein Bindeglied – organisatorisch und menschlich.»

Auch privat ist Fritz Unternährer vielseitig interessiert. Er wandert gerne, fährt Velo, pflegt den Garten. Die Blasmusik begleitete ihn über viele Jahre aktiv, mittlerweile verfolgt er noch mit Interesse, was in dieser «Szene» passiert. Und er beobachtet weiterhin, was sich in seiner früheren Branche tut und wie sie sich entwickelt. Besonders wichtig ist ihm die Zusammenarbeit mit Andreas Hofer. «Wir verstehen uns sehr gut, reden offen miteinander. Das macht vieles einfacher.» Auch Erlebnisse wie der Auftritt bei der Fête des Vignerons 2019 mit dem Sonderzug des Kantons Solothurn, der Gastkanton war, bleiben unvergessen.

## Verlässliche Arbeit im Hintergrund

Neben den offiziellen Auftritten ist der Alltag der beiden Standesweibel geprägt von interner Organisation. Sie führen die Post- und Versandstelle, bereiten den Kantonsratssaal für Sessionen vor, legen Traktandenmappen bereit, versenden Regierungsbeschlüsse, betreuen Gäste. Wenn andere gehen, räumen sie oft noch ab. «Manchmal dauert ein Anlass auch bis Mitternacht – da gehört auch der Abwasch noch dazu», sagt Unternährer. Hofer ergänzt: «Wir betreuen den Anlass vom Bestellen des Essens, Servieren und bis zur letzten Gabel im Abtropfkorb.»

Die Digitalisierung hat viele Abläufe verändert. Termine werden kurzfristiger, Verschiebungen häufen sich. Dank digitalem Kalender, Online-Planung und guter Kommunikation behalten sie den Takt. «Heute läuft vieles über das Handy. Wir müssen flexibel bleiben und gleichzeitig die Übersicht behalten», sagt Hofer. Trotzdem sind viele Aufgaben nach wie vor analog – der persönliche Einsatz zählt. Und auch wenn künftig noch mehr digitalisiert wird: Die Präsenz vor Ort wird weiterhin gefragt sein.

## Amt mit Haltung

Die Funktion des Standesweibels ist im Kanton Solothurn historisch gewachsen. Vom Boten- und Gerichtsdienst entwickelte sie sich zu einer Rolle, die heute Repräsentation, Logistik und Protokoll verbindet. Solothurn gehört zu den wenigen Kantonen mit zwei vollamtlichen Standesweibel – ein Ausdruck institutioneller Wertschätzung. Für beide ist klar: Der Ornat ist Teil der Arbeit, aber nicht ihr Kern. «Es gibt dem Auftritt Gewicht, ja – aber wichtiger ist, dass alles vorbereitet ist», sagt Unternährer. Auch Hofer betont, wie entscheidend das persönliche Auftreten ist: «Freundlichkeit, Korrektheit – das merkt man auch ohne Uniform.»

Die Standesweibel sind bei vielen Menschen bekannt – vor allem durch das Ornat. Doch ihre eigentliche Leistung liegt im Hintergrund. In einer Zeit, in der vieles technisch und sachlich abgewickelt wird, verkörpern sie Haltung und Zuverlässigkeit. «Wir sind ein wenig das ruhige Fundament im zeremoniellen Ablauf», sagt Unternährer.

## Präsenz mit Wirkung

Ob bei Jubiläen, Staatsempfängen oder Kulturveranstaltungen: Die



*Fritz Unternährer beim internen Verteilen der Post. Auch die vermeintlich unspektakuläre Arbeit fernab der Öffentlichkeit will erledigt sein. ala*

beiden sind präsent, wenn der Kanton sichtbar wird. In der Öffentlichkeit werden sie oft über das Tragen vom Ornat als Weibel erkannt. Doch sobald sie es ablegen, verändert sich die Wahrnehmung. «Es kam schon vor, dass mich ein Jubilar am selben Anlass nicht mehr erkannt hat, als ich etwas später ohne Ornat da war», erzählt Hofer schmunzelnd. «Dann heisst es plötzlich: Und Sie sind?» Solche Momente gehören zum Amt, das die Person selber nie in den Vordergrund stellt.

Trotz aller Form halten sie beide Distanz zum Pathos. Sie verstehen ihre Rolle als Aufgabe im Dienst der Öffentlichkeit – sachlich, engagiert und verbindlich. «Man muss nicht

**«Es kam vor, dass mich ein Jubilar am selben Anlass nicht mehr erkannt hat, als ich ohne Mantel nochmals vorbeikam.»**

**Andreas Hofer**

laut auftreten. Es reicht, wenn man da ist, wenn es zählt», sagt Unternährer. Andreas Hofer und Fritz Unternährer bringen unterschiedliche Hintergründe mit, ergänzen sich aber in Haltung und Arbeitsweise. Beide legen grossen Wert auf Verlässlichkeit, Diskretion und die Würde des Amtes. Sie verstehen sich nicht als Inszenierung, sondern als funktionierendes Element und Dienstleister im Räderwerk des Staates – sichtbar bei besonderen Momenten, wirksam im Alltag.

*Andreas Hofer (links) und Fritz Unternährer im Ornat: So kennt man die beiden Standesweibel bei öffentlichen Anlässen. zvg*

André Albrecht



DIGITALES PARLAMENT – DAS RATSINFORMATIONSSYSTEM (RIS)

# Das RIS ermöglicht Kantonsratsmitgliedern die digitale Abwicklung von Geschäften

**Per 1. August 2025 stellt der Kantonsrat auf ein rein papierloses Parlament um. Mithilfe eines neuen Systems wird den Kantonsratsmitgliedern das rein digitale Arbeiten ermöglicht.**

Heute werden den Kantonsratsmitgliedern noch Hunderte von Seiten Papier gestellt und nur die Papierakten sind rechtskräftig. Mit einer Gesetzesänderung wird das nun angepasst. Für die prozessuale und technische Umsetzung eines rein digitalen Parlaments wurde das Projekt Ratsinformationssystem (RIS) gestartet. In dem Projekt wurden in Zusammenarbeit mit der Spezialkommission Digitalisierung Kantonsrat die Anforderungen an ein System ausgearbeitet und ein neues System von Fabasoft 4teamwork angeschafft.

Das RIS ermöglicht die digitale Abwicklung von Geschäften, die Sitzungsvorbereitung – sowohl für die Parlamentsdienste als auch für die Kantonsratsmitglieder – und die Publikation von Geschäften, Dokumenten und Sitzungen. Intern arbeiten die Parlamentsdienste mit einem neuen Geschäftsverwaltungssystem und einem Zusatzmodul, das eine intuitive Traktandierung von Geschäften an Sitzungen sowie die Publikation aller notwendigen Dokumente und Informationen ermöglicht. Für den Informationsaustausch mit dem

Regierungsrat und der Verwaltung ist eine Schnittstelle zu CMI im Einsatz. Den Kantonsratsmitgliedern steht eine moderne Sitzungssapp zur Verfügung, mit der sie auf alle Unterlagen Zugriff erhalten und die mit diversen Funktionalitäten die Vorbereitung von Sitzungen ermöglicht. Für die Öffentlichkeit gibt es einen neuen Webbereich, in dem öffentliche Geschäfte und Sitzungen vorhanden sind. Der öffentliche Bereich bringt einen grossen Mehrwert, da Sitzungen, Geschäfte und Personen miteinander verknüpft sind und eine intelligente Volltextsuche integriert ist.

## Funktionalitäten für das Parlament

Die Sitzungssapp für den Kantonsrat verfügt über diverse Funktionalitäten, welche die Arbeit im (Miliz-)Parlament ermöglichen.

## Intuitive Bedienbarkeit

Die Sitzungssapp ist intuitiv und benutzerfreundlich ausgestaltet, sodass auch ein Parlamentsmitglied, das sich beispielsweise nur alle sechs Wochen in die Applikation einloggt, jederzeit

leicht zurechtfindet. Die Struktur mit Gremien, Sitzungen, Traktanden und Dokumenten ist logisch gestaltet und ermöglicht so ein effizientes Arbeiten.

## Vorstösse einreichen

Die Applikation ermöglicht den Kantonsratsmitgliedern die elektronische Einreichung von Vorstössen. Mit einem Formular können sie den Vorstoss erfassen, diesen zur Mitunterzeichnung anderen Personen freigeben und ihn danach einreichen. Insbesondere die Mitunterzeichnung ist eine Neuheit, die eine medienbruchfreie Erstellung und Verarbeitung ermöglicht.

## Notizen

Die Kantonsratsmitglieder können sich in der Sitzungssapp auf ihre Sitzung vorbereiten, in dem sie Notizen direkt auf den Geschäften oder Dokumenten in der Sitzung vornehmen. Dank diverser Notizfunktionen können die Mitglieder alle wichtigen Informationen, Recherchen und Notizen zentral in der Sitzungssapp führen.

*Svenja Hofer, Projektleiterin RIS*

## 3 Fragen an Anna Engeler

**Kantonsrätin, Mitglied des Projektteams**

*Warum liegt dir die Umsetzung des digitalen Ratsbetriebs am Herzen?*

Digitales Arbeiten ist bereits heute die Realität für die meisten von uns. Der Kanton investiert Millionenbeträge in die Digitalisierung der Verwaltung, es ist nur folgerichtig, dass wir auch den politischen Prozess digitalisieren und die Abläufe in die Verwaltung vereinfachen. Zudem spart es Unmengen an Papier, das oft direkt ins Altpapier wandert.

*Worin besteht die grösste Änderung nach der Einführung des RIS für ein Kantonsratsmitglied?*

Die einschneidendste Veränderung wird sein, dass ein Geschäft neu auf digitalem Weg durch den gesamten Prozess von den vorberatenden Kommissionen, über die Fraktionen bis in den Rat begleitet werden kann. Notizen gehen nicht verloren und können direkt geteilt werden. Das wird vieles vereinfachen. Auch die fraktionsübergreifende Zusammenarbeit

wird vereinfacht – ich erhoffe mir dadurch im besten Fall auch neue Allianzen bezogen auf Sachvorlagen.

*Was hat dich dazu bewogen, Teil des Projektteams des RIS zu werden?*

Ich beschäftige mich beruflich tagtäglich mit der Digitalisierung von Unternehmen und wollte meine Erfahrung und Expertise in diesem Bereich für eine erfolgreiche Digitalisierung des Ratsbetriebs einbringen.

DIGITALES PARLAMENT – DAS RATSINFORMATIONSSYSTEM (RIS)

# Hochseilakt, Gratwanderung, Marathon – und Spitzensport

**Die Einführung des papierlosen Ratsbetriebs war kein Spaziergang und keine Sonntagswanderung für die Parlamentsdienste. Es war vielmehr ein Hochseilakt, eine Gratwanderung und ein Marathon – und dies auf einer hügeligen Strecke mit einem ständigen Auf- und Ab.**

Das war bereits beim Projektstart vor dreieinhalb Jahren klar: Erst gerade war ein Projekt gescheitert, entsprechend war der Erfolgsdruck und die Ungeduld, endlich ohne Papier und mit einer modernen Infrastruktur zu arbeiten, enorm. Die Rahmenbedingungen waren unverändert: Ein kleines Team sollte die Digitalisierung verwirklichen – weitgehend ohne Unterstützung von erfahrenen Profis, wie externe Fachexperten oder Senior Projektleitenden.

Es stand damit ein steiler Aufstieg bevor. Um den Berg «Digitalisierung» im neuen Anlauf erklimmen zu können, musste ein neuer Weg – gewissermaßen als Ausweg – gefunden werden: Das Team war stark gefordert. Es brauchte als Begleitung neue Tools, neue Führungsinstrumente und Anpassungen in der Organisation des Tagesgeschäfts mit mehr Flexibilität und Agilität. Der kontinuierliche Verbesserungsprozess und die Prozessoptimierung wurden im Arbeitsalltag fest verankert. Vorange-

trieben wurde das Projekt von einer sehr talentierten «Trainee» (Svenja Hofer), welche Projektleitung und Business-Analyse in einer Funktion verband. Teamspirit und Mitarbeitende mit viel Potential und der Fähigkeit, sich rasch mit neuen Situationen zurechtzufinden, sowie viel Eigenleistung standen im Fokus.

Als Führungskraft erfüllt es mich mit Stolz, Teil dieses Teams zu sein, das in den letzten Jahren über sich hinausgewachsen ist, und mit viel Freude, Begeisterung und unermüdlichem Einsatz die Umstellung auf einen digitalen Ratsbetrieb bewerkstelligt hat. Dabei darf nicht vergessen gehen, dass von den Mitarbeitenden sehr viel abverlangt wurde. Es stellt sich die Frage: Wie viel kann und darf den Mitarbeitenden und dem Team zugemutet werden? Wann ist das Limit erreicht? Es war Bergsteigen am Grat und Hochleistungssport mit entsprechenden Risiken.

## Smartness statt Digitalisierung

Das Projekt sollte nicht einseitig

auf Digitalisierung fixiert sein, sondern hatte einen anderen Ansatz: Smartness. Digitalisierung sollte kein Selbstzweck sein, sondern ein Instrument, um die Miliztauglichkeit im Rat zu verbessern und die Arbeitsabläufe effektiver und effizienter zu gestalten.

Zudem braucht es auch weiterhin «digitalfreie Zonen»: So wird die Teamsitzung bewusst auch künftig mit einem Whiteboard und Post-it und ohne Laptop geführt. Hier soll man sich in die Augen schauen und nicht durch Notifikationen abgelenkt werden. Mit den Zettelchen soll man ein physisches Gefühl für die Arbeitslast entwickeln.

Genauso verhält es sich in der Politik: Diese soll auch nach der Einführung des papierlosen Parlaments von Menschen, mit menschlichem Verstand und Emotionen – und nicht mit Künstlicher Intelligenz – gemacht werden. Von Menschen, für Menschen.

*Markus Ballmer, Ratssekretär*

## 3 Fragen an Prof. Dr. Guy Ochsenein

Dozent FHNW

*Wie beurteilst du den Change bei den Parlamentsdiensten?*

Der ursprüngliche Projektplan musste infolge fehlender Ressourcen neu aufgesetzt werden. Die Überwindung dieser vermeintlichen Hürde hat erheblich dazu beigetragen, dass der Change zu rein digitalen Serviceleistungen effizient und effektiv umgesetzt wurde und sich die Parlamentsdienste zudem in eine lernende Organisation gewandelt haben. Change hat dadurch für die Beteiligten den oft erlebten angst-

auslösenden Charakter verloren, Resilienz für weitere Herausforderungen wurde aufgebaut.

*Was sticht dabei besonders hervor?*

Alle Mitarbeitenden haben sich aus der Komfortzone bewegt, ihre Kompetenzen erweitert und damit zur Entwicklung eines nach agilen Prinzipien arbeitendes Team beigetragen. Alle haben profitiert und konnten jene Kompetenzen aufbauen, welche auch in zukunftsorientierten, administrativen Jobs gefragt sind.

*Was gibst du mit auf den Weg für die Zukunft?*

Markus Ballmer soll seine aufgebaute Stärke im Finden der Balance zwischen sorgfältiger Planung und flexibler Handhabung der Umsetzung beibehalten und weiterhin seine Mitarbeitenden dazu ermutigen und ihnen das erforderliche Vertrauen schenken, um ihre Aktionsräume auszuschöpfen, Fehler zu machen und daraus zu lernen.

### 3 Fragen an Thomas Burki

#### Chef Amt für Informatik und Organisation

*Welches waren die grössten Herausforderungen des AIO bei diesem Projekt?*

Die Herausforderungen sind bei diesem Projekt gleich wie bei allen anderen IKT-Projekten. Sich ändernde Anforderungen (was im Laufe der Projektdauer ganz normal ist) erschweren die Planung, während begrenzte Ressourcen und technische Komplexität die Umsetzung belasten. Hinzu kommen zwingend einzuhaltende Sicherheits- und Datenschutzvorgaben sowie die Notwendigkeit, Veränderungen beim Kunden erfolgreich zu begleiten. Erfolgreiche Projekte erfordern daher nicht nur technisches Know-how, sondern auch klare Kommunikation, agile Methoden und ein gutes Gespür für Menschen und Prozesse. Speziell in diesem Projekt zu erwähnen ist die Komplexität der Schnittstellen zum GEVER-System der Verwaltung und die Zugriffssteuerung für den Kantonsrat. Technisch interessant ist dabei die gewählte Umsetzung der Authentifizierung. Alle Anwender und Anwenderinnen (extern und intern) werden über die Entra-ID (Identitäts- und Zugriffsverwaltungsdienst) authentifiziert. Der Zugriff von Extern erfolgt mittels Single-Sign-On (SSO) und über die zwei-Faktor-Authentifizierung (Authenticator-Apps). Intern gibt es ebenfalls ein Single-Sign-On (SSO) über den kantonalen Verzeichnisdienst und die Entra ID.

*Welche Leistungen hat das AIO erbracht?*

Das AIO stellt über die gesamte Projektdauer den Informatikprojektleiter (IPL). Der IPL ist das Bindeglied zur Technik seitens der Lieferanten sowie des AIOs und unterstützt die Projektleitung in der Projektabwicklung. Das AIO hat als Beschaffungsstelle die notwendige GATT/WTO Beschaffung gemäss Beschaffungsleitfaden durchgeführt. Danach koordinierte es die Erarbeitung der komplexen System-Architektur und hat anschliessend die notwendigen Systeme (Hard- und Software) in den kantonalen Rechenzentren aufgebaut.

*Wie hast du die direkte und enge Zusammenarbeit mit den Kantonsratsmitgliedern erlebt?*

Die Zusammenarbeit mit dem Projektausschuss habe ich immer als sehr positiv und professionell empfunden. Der Austausch und die Sitzungen erfolgten stets auf Augenhöhe und waren geprägt von gegenseitigem Respekt sowie einer konstruktiven, lösungsorientierten Haltung. Diese vertrauensvolle Zusammenarbeit hat sicher zum erfolgreichen Verlauf des Projekts beigetragen.



Im Kantonratsaal wird nun auf digitalen Ratsbetrieb umgestellt.

Bilder: Kanton Solothurn

### 3 Fragen an Susanne Koch Hauser

#### Kantonsrätin, Mitglied des Projektausschusses, Kantonsratspräsidentin 2023

*Warum ist es dir wichtig, den digitalen Ratsbetrieb voranzutreiben?*

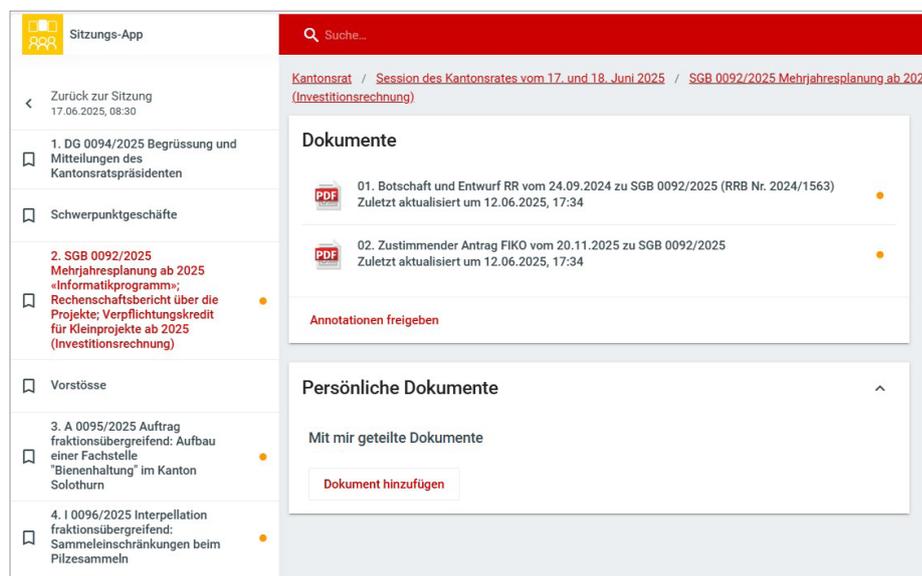
Ich bin seit 16 Jahren Kantonsrätin und stelle fest, dass sowohl die Anzahl Geschäfte als auch deren Komplexität laufend steigt. Mit der Digitalisierung vereinfacht sich für mich die Vorbereitung von Geschäften in Kommissionen und im Rat. Ich kann mehr Zeit auf den Inhalt verwenden, weil das Zusammensuchen von Informationen leichter von der Hand gehen wird. Als willkommener Nebeneffekt fällt weniger Papier an – die Umwelt dankt und die Portokosten sinken.

*Was war der spannendste Aspekt während der Umsetzung des Projekts RIS?*

Als Mitglied im Steuerungsausschuss konnte ich hautnah miterleben, wie der Kanton Solothurn Informatikprojekte vorantreibt. Dies bleibt uns Kantonsräten und Kantonsrätinnen normalerweise verborgen. Neben den technischen Aspekten war ich beeindruckt, wie – parallel zum Projektfortschritt – auch die Parlamentsdienste einbezogen wurden und wie die Mitarbeitenden sich engagiert auf die neue Arbeitsweise eingelassen haben.

*Was hat dir am Projekt RIS besonders gefallen?*

Mich hat beeindruckt, wie Svenja Hofer als interne Projektleiterin in ihre Rolle gefunden hat. Der Projekterfolg fusst zu einem grossen Teil auch auf ihrer Kompetenz, Motivation und Hartnäckigkeit. Mit RIS werden wir die Umsetzung eines Vorzeigeprojekts erleben: ein System, das die Parlamentsdienste und die «zuliefernden» Departemente und uns als Kantonsrätinnen und Kantonsräte in ein «neues Zeitalter» führen wird.



Aus der Sitzungs-App: Digitale Dokumenten-Verwaltung.

DIGITALES PARLAMENT – DAS RATSINFORMATIONSSYSTEM (RIS)

## 2 Fragen an David Häner

Kantonsrat, Mitglied des Projektteams

*Was hat dich dazu bewogen, Teil des Projektteams des RIS zu werden?*

Ich engagiere mich seit Jahren für die Digitalisierung der Verwaltung und Prozesse im Kanton Solothurn sowie auf der Gemeindeebene. Als politisch aktiver Mensch mit einem beruflichen Hintergrund in digitalen Themen war für mich klar: Wenn wir den Ratsbetrieb moderner und effizienter gestalten wollen, will ich aktiv mitwirken und meine Perspektive einbringen.

*Warum liegt dir die Umsetzung des digitalen Ratsbetriebs am Herzen?*

Ich bin überzeugt, dass ein moderner Kanton digitale Werkzeuge nutzen muss, um transparenter, zugänglicher und effizienter zu funktionieren. Der digitale Ratsbetrieb bedeutet nicht nur weniger Papier, sondern auch eine bessere Vorbereitung und Zusammenarbeit – das ist für mich ein echter Fortschritt, der den politischen Alltag erleichtert.

## 2 Fragen an Yvonne Hofer

Mitarbeiterin Parlamentsdienste

*Welche Arbeiten im Zusammenhang mit dem RIS waren am spannendsten?*

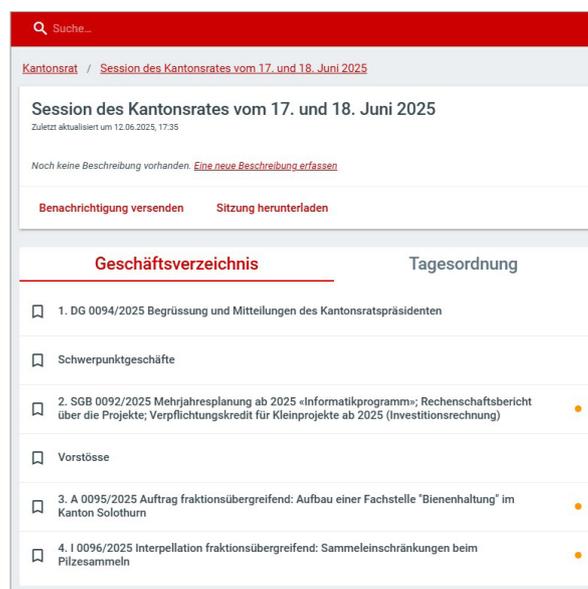
Die Diskussionen über die verschiedenen Prozesse. Da die vorhandenen Prozesse alle angeschaut und neu überdacht wurden, gab es viele interessante Gespräche: Was brauchen wir noch zwingend, was kann weggelassen werden und vor allem was kann ganz klar verbessert werden.

*Weshalb ist das RIS mehr als bloss eine Systemumstellung?*

Das klare prozessgeführte Arbeiten wird nach anfänglicher Gewöhnungszeit eine enorme Erleichterung werden. Das Aufbereiten der Unterlagen für die Kommissionen und für die Session wird einfacher und übersichtlicher. Es wird für alle Beteiligten, vor allem auch für die Parlamentsmitglieder, ein enormer Fortschritt sein: Wir sind in der Welt der digitalen Zusammenarbeit angekommen.



Blick in den Kantonsratssaal, während das Parlament tagt.



Aus der Sitzungs-App: Das digitale Sessions-Programm.

## 2 Fragen an Myriam Ackermann

Mitarbeiterin Parlamentsdienste

*Worauf freust du dich als Mitarbeiterin der Parlamentsdienste im Zusammenhang mit dem RIS am meisten?*

Es ist geplant, dass wir ab August 2025 papierlos arbeiten. Demzufolge werden viele Papierversände, sei es in Bezug auf die Kommissionsarbeit, aber auch solche an sämtliche Mitglieder des Kantonsrats, wegfallen. Das spart nicht nur Zeit, sondern schon auch unsere Ressourcen.

*Wie wird das Projekt deinen Arbeitsalltag verändern?*

Da wir aktuell noch nicht damit arbeiten, ist es etwas schwierig, diese Frage zu beantworten. Es wird und muss ein Umdenken stattfinden. Dies geschieht aber nicht von heute auf morgen, sondern es wird bestimmt einige Zeit erfordern, bis sich alles eingespield hat. Ich freue mich jedoch auf diese Herausforderung.

## 2 Fragen an Nadine Vögeli

Kantonsrätin, Mitglied des Projektausschusses, Kantonsratspräsidentin 2022

*Warum ist es dir wichtig, den digitalen Ratsbetrieb voranzutreiben?*

Die jetzige Lösung mit dem vielen Papier ist nicht mehr zeitgemäss. Gleichzeitig ist ein freiwilliges «Papierlos» nur erschwert möglich, weil es immer wieder zu Medienbrüchen kommt. Mit dem digitalen Ratsbetrieb werden wir einen grossen Schritt in Richtung mehr Effizienz machen können, gleichzeitig landet nicht mehr tonnenweise Papier in der Entsorgung.

*Wie hast du das Projekt RIS erlebt?*

Das Engagement der Beteiligten, vor allem der Projektleitung, war gross, es wurden alle Hebel in Bewegung gesetzt, um zu einer guten Lösung zu kommen. Mühsam ist es dabei jeweils, wenn von externen Partnern die erforderlichen Leistungen nicht rechtzeitig erbracht werden und es dadurch zu Verzögerungen kommt.

# Projekt «Sportleitbild Kanton Solothurn»



**S**port ist ein bedeutungsvoller und essenzieller Bestandteil unserer Gesellschaft und eines gesunden Lebensstils. Bewegung und Sport fördern nicht nur die körperliche und psychische Gesundheit, sondern stärken auch den sozialen Zusammenhalt und vermitteln zentrale Werte wie Fairness, Respekt und Teamgeist. Insbesondere in Zeiten gesellschaftlichen Wandels bietet der Sport eine wertvolle Plattform, um Menschen unterschiedlicher Altersgruppen und Hintergründe miteinander zu verbinden.

Auch im Bildungsbereich spielt der Sport eine entscheidende Rolle. Er unterstützt die Persönlichkeitsentwicklung von Kindern und Jugendlichen, indem er wichtige Kompetenzen wie Disziplin, Ausdauer und Teamarbeit fördert. Damit leistet der Sport einen unverzichtbaren Beitrag zur ganzheitlichen Entwicklung unserer jungen Generation.

In den Jahren 2018 bis 2020 wurde das Kulturleitbild durch das Amt für

Kultur und Sport (AKS) in enger Zusammenarbeit mit dem Kuratorium für Kulturförderung und mit den verschiedenen Anspruchsgruppen erarbeitet. Das Vorgehen zur Erarbeitung des Kulturleitbildes hat sich bewährt – organisatorisch, inhaltlich und auch zeitlich. Die Erarbeitung des Sportleitbildes soll deshalb in vergleichbarer Weise vollzogen werden.

Im Oktober 2022 hat der Regierungsrat die Erarbeitung eines Sportleitbildes initiiert. Mit diesem Sportleitbild sollen im Kanton Solothurn die Grundlagen für eine nachhaltige Sport- und Bewegungsförderung ausgebaut und gestärkt werden. Darin werden die Werthaltungen, Grundsätze, strategischen Schwerpunkte und Ziele des Regierungsrates in der Bewegungs- und Sportförderung für die kommenden Jahre beschrieben. In sieben zentrale Handlungsfelder gliedert und durch Leitsätze sowie konkrete Umsetzungsmassnahmen ergänzt, soll das Leitbild als Kompass für die zukünftige Sportentwicklung im Kanton dienen. Im

November dieses Jahres soll es durch den Regierungsrat verabschiedet werden. Das Sportleitbild richtet sich an Sportakteurinnen und -akteure, politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sowie die interessierte Öffentlichkeit. Für die kantonalen Stellen dient es zur Handlungsorientierung bei der Umsetzung ihrer Aufgaben.

Nach wie vor gilt: Bewegung im Alltag verbessert nicht nur unsere Gesundheit und unser Wohlbefinden – sie steigert auch unsere Lebensqualität.

*Dr. Remo Ankli, Regierungsrat,  
Vorsteher des Departementes  
für Bildung, Kultur und Sport*

## FEBRUAR 2025



**Sabrina Bähler**  
Zivilstandsinspektorin,  
Amt für Gemeinden



**Lisa Frei**  
Sachbearbeiterin,  
Amt für Wirtschaft  
und Arbeit



**Daniela Goll**  
Schlosswartin,  
Stiftung Schloss  
Wartenfels



**Christian Hunziker**  
Schlosswart,  
Stiftung Schloss  
Wartenfels



**Gisela Kummer**  
Sachbearbeiterin,  
Steueramt



**Erdinc Sisman**  
Sachbearbeiter,  
Migrationsamt



**Daniel Stähli**  
Amtschef, Amt  
für Berufsbildung,  
Mittel- und Hoch-  
schulen



**Sandro Vessicelli**  
Teamleiter, Aus-  
gleichskasse Kanton  
Solothurn



**Martina Wacker**  
Juristische Mitarbei-  
terin, Konkursamt



## MÄRZ 2025

**Reto Bösch**  
Applikationsmanager,  
Amt für Informatik  
und Organisation



**Nathalie Bürli**  
Personalberaterin,  
Amt für Wirtschaft  
und Arbeit



**Daesy Chianello**  
Sachbearbeiterin,  
Ausgleichskasse  
Kanton Solothurn



**Hans Frauchiger**  
Leiter Controlling  
und Prozesse,  
Departements-  
sekretariat DBK



**Susanne Hittin**  
Leiterin Rechtsdienst,  
Departements-  
sekretariat DBK



**Virginia Montana**  
Fachverantwortliche,  
Kompetenzzentrum  
Digitale Verwaltung



**Michaela Neumann**  
Personalvermittlerin,  
Amt für Wirtschaft  
und Arbeit



**Caroline Oberli**  
Mitarbeiterin Garten-  
bau, Justizvollzugs-  
anstalt



**Fabienne Rey**  
Eingliederungs-  
fachfrau, IV-Stelle  
Solothurn

## APRIL 2025



**Laura Feuz**  
Business Analystin/  
Projektleiterin  
Digitalisierung,  
Staatskanzlei



**Lina Hudritsch**  
Raumplanerin, Amt  
für Raumplanung



**Martina Köhli**  
Fachfrau Qualitäts-  
sicherung/pädago-  
gische Sachbearbei-  
terin, Volksschulamt



**Barbara Lang**  
Fachfrau Leistungen,  
IV-Stelle Solothurn



**Natalija Lazarevic**  
Sachbearbeiterin,  
Amt für Wirtschaft  
und Arbeit



**Nora Locher**  
Fachexpertin, Amt  
für Gesellschaft  
und Soziales



**Boas Nave**  
Leiter Backoffice,  
Steueramt



**Fabienne Ryser**  
Sachbearbeiterin,  
Motorfahrzeug-  
kontrolle



**Patrik Sarros**  
Abteilungsleiter  
Zentrale Dienste,  
Ausgleichskasse  
Kanton Solothurn



**Marcel Schober**  
Eingliederungs-  
fachmann, IV-Stelle  
Solothurn



**Michelle Tanner**  
Sachbearbeiterin,  
Amt für Wirtschaft  
und Arbeit



**Tharany Thavaskaran**  
Revisorin, Departements-  
sekretariat VWD

# Im Ruhestand

**Monika Baumann-Luginbühl**, Pflegefachfrau, Justizvollzugsanstalt  
**Rosmarie Bellwald-Müller**, Sachbearbeiterin, Amtschreiberei Thal-Gäu  
**Daniela Bieri**, Assistentin, Polizei Kanton Solothurn  
**Hans Dubach**, Polizist, Polizei Kanton Solothurn  
**Dominique Exquis**, Juristin, Steueramt  
**Rolf Graf**, Sachbearbeiter Kriminaltechnik, Polizei Kanton Solothurn  
**Diana Hafner-Lehmann**, Sachbearbeiterin, Steueramt  
**Daniel Heutschi**, Sachbearbeiter Spezialaufgaben, Polizei Kanton Solothurn  
**Daniel Hofer**, Rektor Gesundheitlich-Soziale Berufsfachschule, Berufbildungszentrum Olten  
**Marc Huggenberger**, Leiter Services, Amt für Wirtschaft und Arbeit  
**Bernadette Jermann**, Steuerfachfrau, Steueramt  
**Iwan Kofmel**, Berufsschullehrer, Berufbildungszentrum Solothurn-Grenchen  
**Dagmar Kudelka**, Leiterin Controlling und Prozesse, Departementssekretariat DBK  
**Stephan Lüdi**, Personalberater RAV, Amt für Wirtschaft und Arbeit  
**Branko Plavsic**, Hauswart, Heilpädagogisches Schulzentrum Solothurn  
**Peter Reist**, Steuerrevisor, Veranlagungsbehörde Solothurn  
**Béatrice Rudin Hänzi**, Berufsschullehrerin, Berufsbildungszentrum Olten  
**Ruth Scuderi**, Pflegefachfrau, Justizvollzugsanstalt  
**Alain Siegenthaler**, Mitarbeiter Vollzug, Migrationsamt  
**Werner Stuppan**, Gruppenleiter, Amtschreiberei Olten-Gösgen  
**Cornelia Uhlmann**, Leiterin Gerichtskanzlei, Steuergericht  
**Daniel Wegmüller**, Rektor Gewerblich-Industrielle Berufsfachschule, Berufsbildungszentrum Solothurn-Grenchen  
**Erwin Wensing**, Berufsschullehrer, Berufsbildungszentrum Olten  
**Marcel Zuber**, Steuerrevisor, Steueramt



## Die Fabriksirene

Diese Sirene liess Bally um 1900 am Kamin des Kesselhauses installieren; sie stand bis in die 80er Jahre im Dienst. Ihr heulender Ton war im ganzen Niederamt und darüber hinaus zu hören.

06.50 Uhr	Vorsignal
07.00 Uhr	Arbeitsbeginn
12.00 Uhr	Mittagspause
12.50 Uhr	Vorsignal
13.00 Uhr	Arbeitsbeginn
17.12 Uhr	Feierabend

Sie war nicht zu überhören: die Bally-Fabriksirene. Bild oben: Die Einsatzzeiten, inklusive 12 Minuten Überzeit, um die Feiertage zu kompensieren. Ballyana, Schönenwerd | emu

# Jubilarinnen und Jubilare

Jubilarinnen und Jubilare der Monate Februar, März und April.

## 40 Dienstjahre

**Urs Ackermann**, Sachbearbeiter Erbschaftsamt, Amtschreiberei Olten-Gösgen

**Viktor Fröhlicher**, Mittelschullehrer, Kantonsschule Solothurn

**Heidi Winistörfer**, Sachbearbeiterin, Amt für Wirtschaft und Arbeit

## 35 Dienstjahre

**Viktor Ambühl**, Mitarbeiter Sicherheit, Justizvollzugsanstalt

**Diana Bannwart-Stettler**, Alimentenfachfrau, Oberamt Region Solothurn

**Stephan Baschung**, Dienstchef, Polizei Kanton Solothurn

**Cornelia Blatter**, Sachbearbeiterin, Richteramt Dorneck-Thierstein

**Morena Peduzzi**, Leiterin Kunstsammlung, Amt für Kultur und Sport

**Marlene Steffen-Maurer**, Disponentin, Polizei Kanton Solothurn

**Natalia Stocker**, Rechnungsführerin, Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen

**Jürg Zimmermann**, Mittelschullehrer, Kantonsschule Solothurn

## 30 Dienstjahre

**Patricia Basler-Brobecker**, Sachbearbeiterin, Richteramt Olten-Gösgen

**Markus Biedert**, Sachbearbeiter Kriminaltechnik, Polizei Kanton Solothurn

**Nicole Candrian-Schaad**, Sachbearbeiterin Alarmzentrale, Polizei Kanton Solothurn

**Franz Erne**, ziviler polizeilicher Sachbearbeiter, Polizei Kanton Solothurn

**Karin Flück**, Berufsschullehrerin, Berufsbildungszentrum Solothurn-Grenchen

**Paul Gälli**, Sachbearbeiter Fahndung, Polizei Kanton Solothurn

**Karsten Herberichs**, Sachbearbeiter Fahndung, Polizei Kanton Solothurn

**Renate Jeger**, Berufs- und Laufbahnberaterin, Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen

**Bruno Michini**, Fachmann Leistungen, IV-Stelle Solothurn

**Thomas Müller**, Abteilungschef, Polizei Kanton Solothurn

**Samuel Ris**, Stellvertretender Dienstchef, Polizei Kanton Solothurn

**Urs Schmid**, Chef Regionenpolizei, Polizei Kanton Solothurn

**Michael Wyss**, Fachverantwortlicher, Polizei Kanton Solothurn

**Christoph Zeltner**, Postenchef, Polizei Kanton Solothurn

**Brigitte Zünd**, Controllerin/Revisorin, Amt für Gemeinden

## 25 Dienstjahre

**Heinz Bichsel**, Leiter Prüfstelle Wangen bei Olten, Motorfahrzeugkontrolle

**Pascal Bussmann**, Beauftragter für Sport und Bewegung, Amt für Kultur und Sport

**Charles Jakober**, Direktor, Justizvollzugsanstalt

**Susanna Lisser-Fluri**, Raumpflegerin, Hochbauamt

**Thomas Nyffeler**, Lehrer Sonderschule, Heilpädagogisches Schulzentrum Balsthal

**Jeannette Probst-Jung**, Sachbearbeiterin, Verwaltungsgericht

**Beat Reimann**, Bereichsleiter Betriebe, Justizvollzugsanstalt

**Sandra Scacchi**, Stellvertretende Regionenchefin/Postenchefin, Polizei Kanton Solothurn

## 20 Dienstjahre

**Isabelle Allemann**, Sachbearbeiterin, Polizei Kanton Solothurn

**Iwan Ambühl**, Polizist, Polizei Kanton Solothurn

**Stefan Beutler**, Sachbearbeiter Fahndung, Polizei Kanton Solothurn

**Philipp Born**, Sachbearbeiter Fahndung, Polizei Kanton Solothurn

**Silvia Chaudhry**, Assistentin Rechnungs- und Personalwesen, Kantonsschule Olten

**Urs Dahinden**, Finanzprüfer/Revisor, Kantonale Finanzkontrolle

**Gertrud Flückiger-Steinacher**, Sachbearbeiterin, Gesundheitsamt

**Bettina Frei**, Führungsunterstützung, Berufsbildungszentrum Olten

**Samuel Grieder**, Fachverantwortlicher, Polizei Kanton Solothurn

**Marc Halada**, Dienstchef, Polizei Kanton Solothurn

**Sibylle Hutter**, stellvertretende Amtsgerichtsschreiberin, Richteramt Bucheggberg-Wasseramt

**Peter Isch**, Mitarbeiter Gemüsebau, Justizvollzugsanstalt

**Roman Jeker**, Fachverantwortlicher, Polizei Kanton Solothurn

**Simon Koller**, Gruppenführer, Polizei Kanton Solothurn

**Marcel Kuert**, Sachbearbeiter Brandermittlung, Polizei Kanton Solothurn

**Marceline Lombardi**, Sachbearbeiterin Wirtschaftsdelikte, Polizei Kanton Solothurn

**Mirco Müller**, Abteilungsleiter Betriebsamt, Amtschreiberei Thal-Gäu

**Nadine Roth**, Sachbearbeiterin Statistik, Polizei Kanton Solothurn

**Luzia Schmuziger**, Mittelschullehrerin, Kantonsschule Olten

**Michel Späti**, Facharbeiter/Chauffeur Kreisbauamt, Amt für Verkehr und Tiefbau

**Heinz Stettler**, Mitarbeiter Vollzug, Migrationsamt

**Roger Stöckli**, Leiter Berufliche Grundbildung, Personalamt

**Andrea Tomaselli**, Verkehrsexperte, Motorfahrzeugkontrolle

**Deborah Unterlerchner**, Teamleiterin, IV-Stelle Solothurn

**Franziska Walser**, Polizistin, Polizei Kanton Solothurn

**Thomas Weibel**, Dienstchef, Polizei Kanton Solothurn

**Marc Winiger**, Stellvertretender Gruppenführer, Polizei Kanton Solothurn

## 7 FRAGEN AN ... CLAUDIA BUCHER

### Zur Person

**Name**

Claudia Bucher

**Alter**

53 Jahre

**Amt**

Staatskanzlei

**Funktion**

Telefonzentrale Rathaus

**Beim Kanton**

seit September 2018


**Womit haben Sie Ihr erstes Geld verdient?**

Ich habe in den Schulferien und an den Wochenenden in der Bäckerei Flury im Verkauf gearbeitet. So habe ich das Geld für mein Mofa gespart.

**Was an Ihrem Job macht Ihnen am meisten Spass?**

Die Gespräche und der Umgang mit den unterschiedlichsten Menschen, ist immer wieder eine neue Erfahrung für mich.

**Was ärgert Sie bei der Arbeit?**

Menschen die unfreundlich, unflexibel und ungeduldig sind.

**Welchen Beruf hätten Sie auch gerne mal ausgeübt?**

Ich wäre gerne Coiffeurin geworden. Da ich in den jungen Jahre Probleme mit meinen

Händen hatte, war das keine Option.

**Welche berühmten Persönlichkeiten bewundern Sie?**

Ich bewundere Menschen, die anderen Menschen helfen und zufrieden durch den Tag gehen.

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

Ich würde mich für die Strassentiere, insbesondere die Hunde einsetzen, damit sie ein besseres Leben führen könnten.

**Wie gestalten Sie Ihre Work-Life-Balance?**

Ich bin regelmässig mit meinem Hund draussen. Fahre sehr gerne Fahrrad und gehe gerne Wandern.

Bild: ala