

Vielfalt fördern. Gleichstellung verankern.

Im Fokus: Kommission zur Förderung der Chancengleichheit.

Case Management beim Kanton Solothurn.

Zukunftstag 2025: Amt für Denkmalpflege und Archäologie.

Alles andere als langweilig!

Die kantonale Verwaltung ist langweilig? Weit gefehlt! Der Kanton Solothurn kümmert sich um Themen, welche die Menschen direkt betreffen. Es ist wichtig, dass die Öffentlichkeit dies weiss. Transparenz stärkt das Vertrauen in die Arbeit der Verwaltung. Darum macht das DDI sein vielfältiges Engagement für die Bevölkerung in einem Kurzfilm sichtbar. Die Dreharbeiten sind abgeschlossen, die Vertonung ebenfalls im Kasten. Am 19. Januar 2026 wird der Kurzfilm auf der Website des DDI aufgeschaltet. Kleiner Vorgeschmack gefällig? Die Protagonistin «Jessy» führt

die Zuschauerinnen und Zuschauer durch verschiedene Themenwelten des DDI und seiner Ämter: die Kontrolle von Wasserqualität und Lebensmitteln, ein Polizeieinsatz, die Wiedereingliederung von Straftätern, die Aufsicht über Kitas und Jugendheime et cetera. Für die Umsetzung haben wir ein junges Filmteam aus Olten engagiert. Das Ergebnis: Ein zweiminütiger Einblick in die Aufgaben und Dienstleistungen des DDI – modern, kreativ und mit einem Augenzwinkern umgesetzt. Alles andere als langweilig also...

Philipp Kumpli,
Kommunikationschef DDI



INHALT

Editorial

«Vielfalt fördern. Gleichstellung verankern.» 3

Schwerpunktthema: Kommission zur Förderung der Chancengleichheit

«Chancengleichheit ist Teil einer modernen Führungs- und Personalpolitik.» 4

Der Aktionsplan 2030 stand ganz im Zentrum ihres Schaffens. 6

Das Potenzial aller Mitarbeitenden für eine optimale Leistungserbringung nutzen können. 7

«Handlungsbedarf bei Berufsbildern ist gross.» 9

Sensibilisieren sowie die Beratungs- und Unterstützungsangebote bekanntmachen. 10

Case Management beim Kanton Solothurn

Menschen begleiten, Strukturen schaffen, Lösungen ermöglichen. 12

Aus der Beruflichen Grundbildung: Lernendenausflug 2025

Ein Besuch im Europapark, der nicht so rasch vergessen gehen wird. 14

Zukunftstag 2025 beim Amt für Denkmalpflege und Archäologie

Interessante Einblicke in vergangene Epochen und in aktuelle Arbeitsfelder. 16

Rückblick der Pensionskasse Kanton Solothurn

Bewährtes erhalten – Neues gestalten. 18

Aus dem Regierungsrat

Häusliche Gewalt betrifft uns alle! 20

Herzlich willkommen

Die neuen Kolleginnen und Kollegen. 21

Jubilarinnen und Jubilare

Unseren treuen, langjährigen Mitarbeitenden. 23

Letzte Seite

7 Fragen an Remo Frei, Amtsleiter
Amt für Wirtschaft und Arbeit. 24

Ansprechpartnerin

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

Impressum

Herausgeber:
Personalamt
Kanton Solothurn

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

Reproduktion nur mit
Quellenangabe
und Belegexemplar.



«Vielfalt fördern. Gleichstellung verankern.»

Chancengleichheit, Diversity & Inklusion – Begriffe, die wir oft hören und dennoch leicht als Zusatzthemen wahrnehmen.

Dabei sind sie alles andere als Randnotizen. Sie gehören zu den grundlegenden **Voraussetzungen einer modernen, verantwortungsvollen & zukunftsfähigen Arbeitswelt**. Sie bestimmen, wie wir miteinander umgehen, wie wir arbeiten und wie wir uns als Organisation weiterentwickeln.

Es geht im Kern um ein Arbeitsumfeld, in dem Menschen sich einbringen können, **ohne Barrieren und ohne die Angst, nicht dazuzugehören. Vielfalt** ist kein Selbstzweck. Sie ist eine Ressource – sie eröffnet Perspektiven, fördert Innovation und macht Teams stärker. Und sie gelingt nur dann, wenn wir sie **bewusst fördern und Rahmenbedingungen schaffen**, in denen sich unterschiedliche Lebensrealitäten und Bedürfnisse abbilden können.

Gleichstellung zeigt sich dort, wo **Haltung** sichtbar wird: im täglichen Miteinander, in Entscheidungen, in Führung, in Strukturen.

In der **Bereitschaft**, vermeintlich **Bekanntes zu hinterfragen und neue Wege zu gehen**.

Transparenz spielt dabei eine wichtige Rolle. Sie zeigt, was gelingt – und wo wir stehen bleiben würden, wenn wir nicht genau hinschauen. Nur wenn **Entwicklungen sichtbar sind, können wir sie gestalten**. Wenn wir **Vielfalt weiter fördern**, wird sie zu einem **gelebten Bestandteil unserer Kultur**.

Deshalb möchte ich Sie nun einladen, sich zurückzulehnen und in dieser Ausgabe der SO! **diesen Themen zu begegnen – nicht abstrakt, sondern als Teil unseres Alltags**.

Wie gestalten sich Chancengleichheit, Diversity & Inklusion beim Kanton Solothurn? Wer wirkt daran mit? Welche Initiativen und Kampagnen wurden angestossen?

Ich wünsche Ihnen viel Freude mit der **SO! 2025-4** – eine Publikation, deren **Kern Einblicke** in das Ziel gibt, **Vielfalt weiter zu fördern und Gleichstellung zu verankern**, um **volles Potenzial** auszuschöpfen.



Yvonne Böttinger

REGIERUNGSRAT PETER HODEL, PRÄSIDENT DER KOMMISSION ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

«Chancengleichheit ist Teil einer modernen Führungs- und Personalpolitik»

Seit 2021 präsidiert Regierungsrat Peter Hodel als Vorsteher des Finanzdepartements die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit. Er misst der Kommission einen hohen Stellenwert bei – auch, weil sie unabhängig arbeitet und direkt an Regierung und Personalamt angebunden ist. Für Peter Hodel ist klar: Chancengleichheit, Diversity und Inklusion sind nicht Zusatzthemen, sondern Voraussetzungen für eine moderne, leistungsfähige Verwaltung.

Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit blickt auf eine lange Entwicklung zurück. Sie entstand aus der 1989 geschaffenen Kommission «Taten statt Worte». 2009 wurde sie thematisch geöffnet und befasst sich seither mit Chancengleichheit im erweiterten Sinn, einschliesslich Fragen der Vereinbarkeit, des Diversity Managements und der Inklusion. Ein Meilenstein der jüngeren Jahre war 2021 die Unterzeichnung der Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor.

Herr Hodel, wie würden Sie die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit heute beschreiben?

Peter Hodel: Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit ist eine unabhängige Fachkommission, die sich mit Fragestellungen rund um Diversity auseinandersetzt. Unabhängig bedeutet, dass sie nicht weisungsgebunden ist, sondern proaktiv Themen aufgreift und bearbeitet.

Wichtig ist auch die Auseinandersetzung mit personalpolitischen Rahmenbedingungen, die für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie relevant sind. Die Kommission analysiert diese Fragen und gibt Rückmeldungen an die Regierung und an die kantonale Gesamtarbeitsvertragskommission. Sie unterstützt damit die Weiterentwicklung der Personalpolitik und überprüft die Entwicklungen regelmässig mit dem Gleichstellungscontrolling.

Welche Rolle haben Sie als Präsident in der Kommission?

Als Präsident bin ich das direkte Bindeglied zur Regierung und damit zum obersten Führungsgremium. Das zeigt den hohen Stellenwert, den die Kommission hat. Gleichzeitig bin ich das Bindeglied zum Personalamt, was



uns ermöglicht, Erkenntnisse direkt in die Personalpolitik einfließen zu lassen.

Wie hat sich die Kommission seit ihren Anfängen entwickelt – insbesondere seit der Öffnung hin zu einer breiteren Chancengleichheits- und Diversity-Kommission?

Der Wandel von der verwaltungsinternen Gleichstellungskommission zur Kommission zur Förderung der Chancengleichheit im Jahr 2009 war weit mehr als ein Namenswech-

*«Als Präsident der Kommission bin ich das direkte Bindeglied zur Regierung und damit zum obersten Führungsgremium»:
Regierungsrat Peter Hodel.*

ala

sel. Die Kommission erhielt den Auftrag, sich mit Gleichstellung im erweiterten Sinn und dem Diversity Management auseinanderzusetzen. Es geht darum, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen die Stärken der Mitarbeitenden sichtbar werden. Das beinhaltet auch Inklusion.

Seit 2005 ist die Kommission dem Finanzdepartement angegliedert und wird seit 2006 direkt vom Vorsteher des Finanzdepartements präsidiert. Das zeigt den hohen Stellenwert, den der Regierungsrat diesen

Fragen beimisst. Die Kommission ist zudem breit abgestützt – neben der Verwaltung sind auch die Gerichte, die Solothurner Spitäler (soH) und der Verband Solothurner Einwohnergemeinden (VSEG) vertreten.

Welche Resultate der Legislatur 2021–2025 sind für Sie besonders wichtig?

Hervorzuheben sind die Massnahmen im Rahmen des Aktionsplans zur Gleichstellungsstrategie 2030. Dazu gehören der Leitfaden zur Pensenreduktion, der Leitfaden gegen sexuelle Belästigung, die interne Kampagne gegen häusliche Gewalt und das Gleichstellungscontrolling. Diese Massnahmen bilden eine gute Grundlage, auf der wir weiter aufbauen können. Wichtig ist, dass wir die spürbare Sensibilität weiter ausbauen können.

Was hat besonders zur Steigerung des Frauenanteils im Kader beigetragen?

Das Gleichstellungscontrolling ist zentral. Es schafft Transparenz und macht Entwicklungen sichtbar. Zudem sind strukturierte Laufbahnplanungen wichtig sowie die Erkenntnis bei den Vorgesetzten, dass es qualifizierte Frauen gibt, die man gezielt fördern und in Auswahlverfahren berücksichtigen muss.

Die Lohnvergleichsanalyse zeigt ein gutes Ergebnis. Bedeutet das, dass der Kanton hier gut aufgestellt ist?
Im Grundsatz ja. Der Kanton hat schon früh Massnahmen getroffen, etwa bei der Besoldungsrevision 1990. Seit 2021 sind wir Unterzeichner der Charta für Lohngleichheit. Trotzdem muss man das Thema laufend überprüfen.

Wie beurteilen Sie die Wirkung der bisherigen Sensibilisierungskampagnen – insbesondere zu sexueller Belästigung und häuslicher Gewalt?
Diese Kampagnen sind wichtig. Sie schaffen Aufmerksamkeit und senken die Hemmschwelle, sich zu melden oder Unterstützung zu holen. Die Leitfäden geben den Vorgesetzten klare Orientierung. Wir konnten das Bewusstsein stärken, auch wenn es noch Luft nach oben gibt.

Welche Bedeutung hat das Gleichstellungscontrolling für die Personalpolitik?

Es ist ein essenzielles Instrument. Die zweijährlichen Auswertungen zei-

gen, wo wir Fortschritte machen und wo nicht. Ohne diese Daten wäre eine zielgerichtete Personalpolitik kaum machbar.

Wie beurteilen Sie den Fortschritt beim Aktionsplan zur Gleichstellungsstrategie 2030?

«Das Gleichstellungscontrolling ist zentral. Es schafft Transparenz und macht Entwicklungen sichtbar.»

Peter Hodel

Wir sind auf Kurs, aber es bleibt viel zu tun. Einige Massnahmen wurden umgesetzt, andere benötigen mehr Zeit.

Wie realistisch ist dereinst ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im Kader?

Ich halte es langfristig für erreichbar. Entscheidend sind der Arbeitsmarkt, die Bereitschaft zu Teilzeit im Kader und die Förderung von Frauen über den gesamten beruflichen Werdegang hinweg. Der laufende Entwicklungsprozess in diese Richtung muss weiter unterstützt werden.

Welche Massnahmen zur Vereinbarkeit haben sich bewährt?

Flexible Arbeitsmodelle und Pensenreduktionen, die dank Leitfaden einheitlicher beurteilt werden. Auch Homeoffice spielt eine Rolle. Insgesamt ist die Sensibilität gewachsen.

«Gleichstellung entsteht durch Haltung und tägliches Handeln, nicht durch ein externes Zertifikat.»

Peter Hodel

Wie stellen Sie sicher, dass Chancengleichheit als Führungsaufgabe verstanden wird – und nicht nur als HR-Thema?

Indem wir klar kommunizieren, dass die Verantwortung bei den Führungspersonen liegt. Die Leitfäden richten sich an sie. HR stellt Instrumente bereit, aber die Umsetzung findet in den Einheiten statt.

Warum will die Kommission künftig stärker Diskriminierung und Rassismus thematisieren?

Weil Rückmeldungen zeigen, dass es Herausforderungen gibt. Wir müssen genauer hinschauen, Prozesse defi-

nieren und Führungspersonen sensibilisieren. Das Thema wurde bislang zu wenig systematisch angegangen.

Wie kann Diskriminierung sichtbar gemacht werden?

Durch klare Meldewege, Sensibilisierung und Schulung. Es braucht ein Klima, in dem man Probleme ansprechen kann. Erst dann kann man daraus lernen.

Wo sehen Sie den grösssten Bedarf bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen?

Bei Arbeitsplatzanpassungen, bei der Sensibilisierung der Führung und in der Rekrutierung. Es braucht mehr Wissen und Routinen, um Mitarbeitende mit Einschränkungen gut zu integrieren.

Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit der Koordinationsstelle Chancengleichheit im Departement des Innern?

Gut. Wir ergänzen uns. Die Koordinationsstelle ist für Bevölkerung und Behörden zuständig, wir für die interne Personalpolitik. Das funktioniert gut zusammen.

Wie stellen Sie sicher, dass Erkenntnisse aus Diskriminierungsfllen in die Personalpolitik einfließen?

Indem wir Fälle analysieren, Muster erkennen und daraus Massnahmen ableiten – etwa über Empfehlungen oder neue Leitfäden.

Der Kanton hat sich gegen das LGBTI-Label entschieden. Wie sichern Sie trotzdem gleiche Chancen für queere Mitarbeitende?

Für uns war entscheidend, dass ein Label allein keine Gleichstellung garantiert. Wir setzen daher auf interne Massnahmen, die direkt in die Personalprozesse wirken: objektive und transparente Rekrutierungsverfahren, klare Kriterien für Auswahl und Beurteilung und die Sensibilisierung der Führungspersonen.

Der Kanton Solothurn hat zudem eine eigene Arbeitgeber-Marke. Wir setzen bewusst auf konsequente Markenkommunikation und nicht auf Labels. Das erste unserer vier Markenattribute lautet «Vielfalt». Es steht für unsere Vielfalt an Menschen, Berufen und Arbeitswelten. Wir schaffen Strukturen und Standards, die für alle Mitarbeitenden gelten – unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder Identität.

André Albrecht

Der Aktionsplan 2030 stand ganz im Zentrum ihres Schaffens

Der Tätigkeitsbericht der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit (KFC) gibt Auskunft über die Arbeit der Kommission zwischen Juli 2021 und Juli 2025. Zu elf Sitzungen haben die Mitglieder der Kommission sich in diesem Zeitraum unter dem Präsidium von Regierungsrat Peter Hodel getroffen. Nebst dem Schwerpunktthema «Aktionsplan 2030 Kanton Solothurn» standen permanente Aufgaben und wiederkehrende Themen auf ihrer Traktandenliste.

Ein wesentliches Schwerpunktthema hat die Arbeit der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit in der vergangenen Legislaturperiode geprägt: die Erarbeitung und Umsetzung der Massnahmen des Aktionsplans 2030 des Kantons Solothurn. Drei hauptsächliche Ziele prägen diesen Aktionsplan: Der Frauenanteil im Kader soll sich laufend weiter steigern mit dem Fernziel der Geschlechterparität, wie sie auch unter den Mitarbeitenden besteht. Zweitens sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche die Erwerbstätigkeit von Eltern unterstützen. Und drittens soll verwaltungsintern der Begriff «Null-Toleranz» bei sexueller Belästigung geschärft werden.

Diese jeweiligen Schwerpunktthemen pro Legislaturperiode wählt die KFC mit dem Ziel aus, Rahmenbedingungen zu fördern, welche die Diversity unterstützen. Die Bearbeitung besagter Themen erfolgt in Interaktion mit dem Personalamt und in Zusammenarbeit mit Fachstellen und Arbeitsgruppen.

Controlling ermöglicht konkrete Fortschritte

Seit 2012 dokumentiert das Gleichstellungscontrolling die Entwicklung des Frauenanteils im Kader. Es ist dies ein zentraler Hebel, um strukturelle Veränderungen zu bewirken und Gleichstellung nachhaltig zu fördern. Die positive Entwicklung des Frauenanteils im Kader in diesen mehr als zehn Jahren zeigt laut Tätigkeitsbericht der Kommission, dass das Controlling nicht nur Transparenz schaffe, sondern eben auch ganz konkrete Fortschritte ermögliche. So betrug der Frauenanteil im Kader Ende 2023 insgesamt 34 %. Mit einem Frauenanteil von 33 % im «Topkader» (schweizweit: 28 %, gemäss Schilling Report 2025) und 47 % im «Middle Manage-

ment» (schweizweit: 34 %) übertrifft der Kanton Solothurn seit zwei Jahren den Durchschnitt der Kantone in diesen Kategorien. Während gesellschaftliche Trends also den Rahmen für Gleichstellungsbemühungen optimieren, sorgt das Controlling dafür, dass diese Bemühungen systematisch umgesetzt werden. Der Bericht kommt zum Schluss, dass das Gleichstellungscontrolling des Kantons Solothurn die geeignete Massnahme ist, um das Fernziel «Geschlechterparität im Kader» zu erreichen.

Teilzeit-Arbeit als Faktor für gute Vereinbarkeit

Wie die Kommission in ihrem Bericht festhält, bestätigt die Analyse der Daten aus dem Gleichstellungscontrolling klar den vermuteten Zusammenhang zwischen einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen, dies insgesamt wie auch im Kader. Ein wesentlicher Faktor dafür ist die Teilzeit-Arbeit. Wolle ein Arbeitgeber mittel- und langfristig attraktiv bleiben, sei es angezeigt, flexibel auf biografische Bewegungen der Mitarbeitenden zu reagieren und Pensenreduktionen grundsätzlich zu ermöglichen – selbst wenn ein gesetzliches Anrecht darauf nicht vorgesehen ist. Ein Beispiel für diese Flexibilität ist die Berufslehre im Teilzeitpensum speziell für alleinerziehende Mütter und Väter, welche das Amt für Gesellschaft und Soziales 2021 im Rahmen eines Pilotprojektes gestartet hat. 2024 schloss die erste Lernende ihre Teilzeit-Lehre als Büroassistentin EBA ab. Im Rahmen des Aktionsplans 2030 unterstützt die KFC die fixe Schaffung des Angebots. Die Teilzeit-Lehre wird nun im Zweijahres-Rhythmus angeboten.

Begriff «Null-Toleranz» schärfen

Nachdem die Kommission mit der Sensibilisierungskampagne «Nullto-

leranz bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz» bereits ein Zeichen gesetzt hatte gegen diese Art der Diskriminierung, hat sie in dieser Legislaturperiode in Zusammenarbeit mit dem Personalamt einen Leitfaden für Vorgesetzte erarbeitet. Dieser knüpft direkt an besagte Kampagne an und setzt die Grundsätze in konkrete Handlungsanweisungen um, indem er die Aufgaben der Vorgesetzten eindeutig benennt. Wie aus dem Tätigkeitsbericht hervorgeht, liegt der Fokus von Vorgesetzten und dem Personalamt auf der Bearbeitung und Lösung der Beanstandung.

Viele permanente Aufgaben und wiederkehrende Themen

Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit hat sich in der Legislaturperiode 2021 bis 2025 auch mit diversen permanenten Aufgaben und wiederkehrenden Themen beschäftigt. So etwa mit dem Angebot Rahmenprogramm am nationalen Zukunftstag, dem Gleichstellungscontrolling, dem Schilling Report, der Recherche zum Gleichstellungsgesetz oder mit dem Reporting ans EBG zum Aktionsplan Gleichstellungsstrategie. Die KFC hat sich zudem mit verschiedenen Berichten und Rückmeldungen von Fachstellen und Mitarbeitenden auseinandergesetzt.

Zu den Aktionen der Kommission: Zum Thema «50 Jahre Frauenstimmrecht» erschien im SO! 2021-4 ein Doppelinterview mit Sabine Riniker und Julia Vitelli. Zur Thematik «Nein zu häuslicher Gewalt» realisierte die Kommission gemeinsam mit der Koordinationsstelle Häusliche Gewalt im Sommer 2025 eine entsprechende Kampagne.

Mit Beschluss vom 12. August 2025 hat der Regierungsrat die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit beauftragt, den eingeschlagenen Weg «konsequent weiter zu verfolgen». *Wolfgang Niklaus*

DIE KOMMISSION ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT STELLT SICH VOR

Das Potenzial aller Mitarbeitenden für eine optimale Leistungserbringung nutzen können

Seit 1989 wirkt im Kanton Solothurn eine verwaltungsinterne Kommission zur Förderung der Chancengleichheit und für die Umsetzung des Gleichstellungsartikels der Bundesverfassung. Die Schwerpunkte der Arbeit der aktuell zehnköpfigen Kommission verändern sich mit der gesellschaftlichen und personalpolitischen Entwicklung laufend. Ihr Ziel gemäss Regierungsratsbeschluss vom 12. August 2025 bleibt, das Potenzial aller Mitarbeitenden in der Organisation für eine optimale Leistungserbringung im Service Public zu nutzen.



Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit im November 2025 (von links):

Sabine Riniker (Juristische Mitarbeiterin Rechtsdienst, Kapo),
David Wenger (Fachmann Controlling und Lohnwesen, Personalamt),
Genia Galli (Amtsgerichtsschreiberin, Gerichte),
Beatrice Lanz (Stv. Abteilungsleiterin Gesellschaftsfragen, Ddl),
Simone Burkhard Schneider (Stv. Chief Human Resources Officer, soH),
Cecilia San Miguel (Leiterin juristische Dienstleistungen, VWD),
Ruth Greber (Abteilungsleiterin Personalentwicklung und -information, FD),
Präsident Peter Hodel (Regierungsrat, Finanzdepartement),
Dr. Karin Kälin Neuner-Jehle (Kantonsrätin, VSEG),
Priska Raimann Häuptli (Leiterin Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Kanton Solothurn, DBK)

Auf dem Bild fehlt:

Gabriel Zenklusen (Chef Amt für Umwelt, BJD)

Auf dieser und der folgenden Seite lesen Sie die Statements von Mitgliedern der Kommission. Regierungsrat Peter Hodel (Seite 4 und 5) und Karin Kälin Neuner-Jehle (Seite 9) kommen im Schwerpunkt-Thema dieser Ausgabe ausführlicher zu Wort.

ala

Priska Raimann Häuptli

Leiterin Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Kanton Solothurn DBK

«Mich motiviert die Überzeugung, dass echte Chancengleichheit nur entstehen kann, wenn Vielfalt als Stärke anerkannt und aktiv vorgelebt wird. Als neues Mitglied der Kommission möchte ich dazu beitragen, Strukturen kritisch zu hinterfragen, neue Impulse zu setzen und den Kanton als gutes Beispiel voranzubringen. Ich wünsche mir eine Unternehmenskultur, die Diversität nicht nur fördert, sondern auch im Alltag lebt und sichtbar macht.»



Simone Burkhard Schneider
Stv. Chief Human Resources Officer
soH

«Ich setze mich für Chancengleichheit bei der Solothurner Spitäler AG ein, weil flexible Arbeitszeitmodelle für alle Berufsgruppen entscheidend sind, um wertvolle Fachkräfte zu gewinnen und im Unternehmen zu halten. Mit dem hohen Anteil von Frauen in der Pflege und im Arztberuf müssen wir Themen wie Vereinbarkeit, Karrierechancen und gesundheitliche Lebensphasen stärker berücksichtigen – für ein modernes und attraktives Arbeitsumfeld im Gesundheitswesen.»



Ruth Greber

Abteilungsleiterin Personal-
entwicklung und -information
FD

«Im Verlauf meines Berufslebens, schon seit den frühen 80er-Jahren, habe ich erlebt, welchen Fortschritt regelmässiges Engagement für Gleichstellung bringen kann. Gleichzeitig sehe ich, etwa in Recruiting-Schulungen, wie weit wir von einer selbstverständlichen Gleichstellung noch entfernt sind. Das Erreichte motiviert mich, mich weiterhin persönlich und beruflich mit voller Überzeugung für Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit einzusetzen.»



David Wenger

Fachmann Controlling und Lohn-
wesen, Personalamt

«In der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit übernehme ich die Protokollierung der Sitzungen und unterstütze die administrativen Abläufe. Gleichzeitig darf ich als Vater zweier schulpflichtiger Kinder meine Perspektive zu Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzubringen. Damit sich der Kanton Solothurn weiterhin als attraktiver Arbeitgeber positionieren kann, sind hier fortschrittliche und alltagstaugliche Lösungen gefragt, bei denen unterschiedliche familiäre Bedürfnisse angemessen berücksichtigt werden.»



Genia Galli

Amtsgerichtsschreiberin
Gerichte

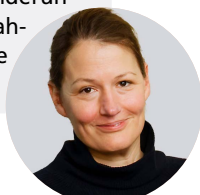
«Ich engagiere mich in der Gleichstellungskommission, weil echte Chancengerechtigkeit nur entsteht, wenn wir strukturelle Hürden klar benennen und konsequent abbauen. Wichtig ist mir auch, Betroffene auf bereits bestehende Unterstützungsangebote aufmerksam zu machen – wie zuletzt mit unserer Kampagne gegen häusliche Gewalt. Zudem möchte ich den Kanton Solothurn als attraktiven Arbeitgeber stärken, etwa durch faire Rekrutierungsprozesse und bessere Vereinbarkeitslösungen.»



Beatrice Lanz

Stv. Abteilungsleiterin Gesell-
schaftsfragen
DdI

«Ich engagiere mich mit Herz und Verstand in der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit, damit Gleichstellung und Diversität nicht bloss Schlagworte bleiben, sondern in der Arbeitskultur und den Strukturen des Kantons als Arbeitgeber verankert und praxisnah gelebt werden. Dabei setze ich mich besonders für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und konkrete Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung ein.»



Gabriel Zenklusen

Chef Amt für Umwelt
BJD

«Als Chef des Amtes für Umwelt umfasst ein grosser Teil meiner Arbeit fachliche Fragen aus dem Umweltbereich. Demgegenüber beschäftigen mich aber auch personelle Fragen, welche häufig auch Themen der Kommission für Chancengleichheit betreffen (zum Beispiel Familie und Beruf). Zudem bin ich der Meinung, dass ich als Leiter eines Fachamtes eine zusätzliche Sichtweise in die Kommission einbringen kann. Mir persönlich ist eine respektvolle, hilfsbereite und integrative Zusammenarbeit innerhalb des Amtes sehr wichtig. Dies ist – leider – nicht selbstverständlich, man muss daran arbeiten. Ein Ziel der KFC beinhaltet die diesbezügliche Unterstützung für Führungskräfte.»



Cecilia San Miguel

Leiterin juristische Dienstleistungen
VWD

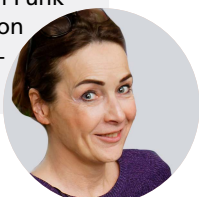
«Ich freue mich sehr, das VWD in der Kommission vertreten zu dürfen und meine Erfahrungen einbringen zu können. Echte Chancengleichheit ist für mich kein statischer Zustand, sondern ein dynamischer Prozess, der konstant überprüft und weiterentwickelt werden muss. Für die Verwaltung des Kantons Solothurn wünsche ich mir, dass Chancengleichheit selbstverständlich und verbindlich gelebt wird. Sie soll nicht von Zufällen abhängig sein oder davon, ob man der richtigen Person zum richtigen Zeitpunkt begegnet.»



Sabine Riniker

Juristische Mitarbeiterin Rechts-
dienst
Kapo

«Was zeichnet eine Organisation (beispielsweise Gemeinwesen, Betrieb, Team, Schule, Familie) aus, damit sie von den Mitgliedern als gerecht und fair wahrgenommen wird? Mein Engagement für die Kommission gründet auf der Überzeugung, dass es für eine funktionierende, von den Menschen getragene Organisation von zentraler Bedeutung ist, den Mitgliedern eine angemessene Teilhabe und faire Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Die Digitalisierung beziehungsweise einseitig und nach unbekannten Kriterien festgelegte Algorithmen fordern uns heraus, die Ziele der gerechten Teilhabe und fairen Entwicklungsmöglichkeiten zum Wohle aller und zum Funktionieren der Organisation als solche weiterzuverfolgen.»



ALS VERTRETERIN DES VSEG UND KANTONSRÄTIN IST KARIN KÄLIN NEUNER-JEHLE IN DER KFC DAS BINDEGLIED ZU DEN GEMEINDEN

«Handlungsbedarf bei Berufsbildern ist gross»

Als Karin Kälin Neuner-Jehle Anfang der 2000er-Jahre mit ihrer Familie aus Paris ins Leimental zurückkehrte, war der Weg in den Schweizer Alltag für eine junge Mutter und naturwissenschaftliche Forscherin alles andere als einfach. «Die Rückkehr war gesäumt mit Hindernissen», sagt sie. Als Kantonsrätin in der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit sieht sie ihre Aufgabe als Bindeglied zu den Gemeinden – sie versteht dies als fachlichen Auftrag.

Das spärliche Angebot an familienergänzender Betreuung war ein Problem – eines, das sie nicht einfach hinnehmen wollte. Sie engagierte sich in Rodersdorf für den Aufbau eines öffentlichen Mittagstisches. An der Gemeindeversammlung 2007 wurde das Projekt nach langen, intensiven gesellschaftspolitischen Diskussionen schliesslich genehmigt. «Damit wurde ein Meilenstein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesetzt – und ich fand meinen nicht geplanten Einstieg in die lokale Politik.»

Es folgten vier Jahre im Gemeinderat mit Ressortverantwortung für Umwelt, Landwirtschaft und Militär – alles Bereiche, die damals stark männlich geprägt waren. Später stand sie acht Jahre lang als Gemeindepräsidentin vor, wo sie zusammen mit dem Gemeinderat Veränderungen zugunsten von Diversität in Abläufen und Ressortverantwortlichkeiten umsetzen konnte. Seit 2017 wirkt sie auch auf kantonaler Ebene als Mitglied des Solothurner Kantonsrats.

Fachlicher Auftrag, nicht politisches Mandat

Diese kommunal- und kantonspolitischen Erfahrungen prägen ihre heutige Arbeit in der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit. Berufen wurde sie als Vertreterin des Verbandes Solothurner Einwohnergemeinden (VSEG). «Ich sehe mich nicht in erster Linie als diplomatische Vertreterin, sondern als jemand, der tragbare Lösungen erarbeitet», sagt sie. Das Bindeglied zwischen Kanton und Gemeinden zu sein, versteht sie als fachlichen Auftrag – nicht als politisches Mandat.

In der Kommission bringt sie ihren Erfahrungshintergrund gezielt ein. Ein Beispiel dafür ist die Unterzeichnung der Charta der Lohngleichheit, die 2021 für den Kanton einen verbindlichen Schritt darstellte. Kleinere Gemeinden, sagt die Molekularbiologin, hätten allerdings besondere

Herausforderungen: «Ganz kleine Verwaltungen haben gar keine Möglichkeiten. Sie müssen oft froh sein, überhaupt jemanden zu finden.» Gleichzeitig gebe es gerade im Kleinen oft mehr Flexibilität. Strukturen und Ressourcen unterscheiden sich stark – ein Punkt, der aus ihrer Sicht im Kanton zu wenig wahrgenommen wird.

Auf unterschiedliche Lebensphasen Rücksicht nehmen

Die Kommission arbeite stark verwaltungsintern, dennoch profitierten Gemeinden von ihren Empfehlungen, betont Kälin. Häufig geschieht dies über Kampagnen wie die jüngste Präventionskampagne gegen häusliche Gewalt. Die Rolle des VSEG ist dabei zentral: Er vermittelt, bündelt gemeindespezifische Anliegen und hilft, Projekte auf die kommunale Ebene zu bringen. Gemeinden könnten aber mehr tun, findet sie – insbesondere bei der Ausschreibung von politischen oder administrativen Ämtern. «Die Attraktivität eines Amtes und die gleichberechtigte Teilhabe würden steigen, wenn Gemeinden stärker auf unterschiedliche Lebensphasen Rücksicht nehmen würden.»

Einen erheblichen Handlungsbedarf sieht sie bei der Gestaltung von Berufsbildern, die nach wie vor oft auf Männer zugeschnitten seien. Viele politische Ämter und Verwaltungsberufe sprechen bis heute eher Männer an. Für die nächste Legislatur wünscht sie sich deshalb mehr Anstrengungen für geschlechterunabhängige, attraktive Berufsbilder und für eine breitere politische Mitwirkung. Denkbar wäre etwa ein kantonaler oder kommunaler Besuchstag, angedockt an den nationalen Zukunftstag.

Chancengleichheit als Führungsaufgabe

Beim Thema Vereinbarkeit erkennt Kälin grosse Unterschiede: «Etliche Gemeinden können flexible Lösun-



«Wenn die Bestrebungen unserer Kommission selbstverständlich gelebt werden, dann haben wir unser Ziel erreicht»: Karin Kälin Neuner-Jehle, seit 2017 Mitglied im Kantonsrat. ala

gen anbieten. Grössere Gemeinden haben aber deutlich bessere Möglichkeiten, etwa für Teilzeitlehren oder für Stellen, die speziell auf Personen mit einer Beeinträchtigung zugeschnitten sind.» Auch Führung müsse klar angesprochen werden. Chancengleichheit sei keine HR-Nische, sondern eine Führungsaufgabe. Fachmodule für Exekutivmitglieder könnten dazu beitragen, dieses Bewusstsein zu stärken.

Aus ihrer Zeit in Rodersdorf weiss sie, wie mühsam der Weg hin zu mehr Gleichberechtigung sein kann. «Meine Ambitionen wurden wiederholt aufgrund von veralteten Gesellschaftsnormen und Vorurteilen ausgebremst.» Fortschritt sei nur möglich gewesen, wenn Strategien von einer breiten Basis getragen wurden. Genau das schätzt sie heute an der Kommission: den offenen Austausch, die vertiefte Reflexion, die gemeinsame Suche nach tragfähigen Lösungen.

Was die Kommission ihrer Ansicht nach noch leisten muss, ist klar: Chancengleichheit und Diversity sollen im Kanton Solothurn wie in den Gemeinden zur Selbstverständlichkeit werden. Dafür setzt sie sich bereits in ihrer dritten Legislatur ein – mit Erfahrung, Hartnäckigkeit und einem klaren Ziel. «Wenn unsere Bestrebungen selbstverständlich gelebt werden», sagt sie, «dann haben wir unser Ziel erreicht.» André Albrecht

KAMPAGNE «NEIN ZU HÄUSLICHER GEWALT» IM KANTON SOLOTHURN

Sensibilisieren sowie die Beratungs- und Unterstützungsangebote bekanntmachen

Letzten Sommer waren Plakate – «Nein zu häuslicher Gewalt» – in den Cafeterias der Bürogebäude des Kantons und auf Gemeindeverwaltungen aufgehängt. Die Kampagne bestand aus zwei Hauptelementen, einem Faktenblatt für Führungskräfte und der Plakataktion – eine Sensibilisierungsoffensive mit Bekanntmachung der Beratungs- und Unterstützungsangebote.

Beinahe wöchentlich berichten Medien über Tötungsdelikte in ehemaligen oder bestehenden Paarbeziehungen. Die Opfer sind fast ausschliesslich Frauen (93%), während die Tatverdächtigen vorwiegend männlich sind. Häusliche Gewalt gehört zu den Risikofaktoren für Tötungsdelikte. Das zeigen Analysen von Polizeiakten. 44 % der Tatverdächtigen von versuchten Tötungsdelikten in der Partnerschaft waren bereits vor der Tat gegenüber den Opfern gewalttätig.

Anfang November lancierte der Bund die erste nationale Präventionskampagne «Gleichstellung verhindert Gewalt». Ungleiche Machtverhältnisse begünstigen Gewalt und erschweren es Opfern, sich aus einer gewaltvollen Partnerschaft zu lösen. Die Kampagnensujets zeigen Alltagssituationen, in denen Machtungleichheiten und frühe Anzeichen von Gewalt sichtbar werden, denn häusliche Gewalt beginnt selten mit Schlägen. Sie passiert mit Worten und Gesten: sexistische Sprüche, aufdringliche Blicke, abwertende Kommentare über das Aussehen oder die Intelligenz, ständige Kontrollanrufe ... Solche Momente mögen, isoliert betrachtet, harmlos wirken. Sie sind aber Ausdruck von fehlendem Respekt, diskriminierenden Vorstellungen und ungleichen Machtverhältnissen. Und sie bereiten möglicherweise den Weg für schwerere Übergriffe. Die Kampagne des Bundes will in einem ersten Schritt Gewaltopfer auf Hilfsangebote aufmerksam machen, aber auch deren Umfeld und die Tatpersonen. Sie verfolgt damit vergleichbare Ziele wie die Kampagne «Nein zu häuslicher Gewalt. Hinhören – Informieren – Unterstützen» der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit des Kantons Solothurn. Der QR-Code auf den Plakaten führte auf eine Webseite mit Informatio-



Mit diesem Plakatsujet will die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit sensibilisieren.

nen, Anleitungen und Hilfsangeboten zu häuslicher Gewalt.

Erstmals offensiv kommuniziert

Mit der Plakataktion «Nein zu häuslicher Gewalt» wählte die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit, unterstützt von der Koordinationsstelle Häusliche Gewalt, erstmals diesen offensiven Kommunikationskanal für eine Sensibilisierungskampagne. Die Plakate «Nein zu häuslicher Gewalt» waren ab dem 16. Juni für mehrere Wochen in allen Gebäuden der Verwaltung und in 54 Ein-

wohnergemeinden sichtbar.

Sowohl auf der Beratungsstelle Gewalt wie auch auf der Beratungsstelle Opferhilfe wurde ein gefühlter Anstieg der Fallzahlen verzeichnet. Zudem hätten Klientinnen und Klienten vereinzelt angegeben, dass sie die Kampagne wahrgenommen haben.

Parallel zur Plakataktion wurden die Führungskräfte in der kantonalen Verwaltung direkt angeschrieben. Sie erhielten Vorinformationen zu häuslicher Gewalt und ein Faktenblatt – eine Sensibilisierung auf

Indizien auf häusliche Gewalt. Das Faktenblatt soll Führungskräfte befähigen, adäquat auf Verdachtsfälle zu reagieren.

Arbeitsplatz hat zentrale Rolle

Häusliche Gewalt kennt viele Formen und ist ein weit verbreitetes Problem, das grosses menschliches Leid, aber auch hohe soziale und wirtschaftliche Kosten verursacht. Betroffene brauchen auf vielen verschiedenen Ebenen Unterstützung. Hier setzt die neue Webseite des Bundes

www.ohne-gewalt.ch an. Sie richtet sich an Betroffene – Opfer und Tatusübende – und an deren Umfeld. Übersichtlich und intuitiv finden sich Hintergrundinformationen, Beratungsangebote und Schutzunterkünfte. Gleichzeitig setzt die Kampagne auf Prävention durch die Förderung der Chancengleichheit.

Chancengleichheit hat viel mit Ausbildung, finanzieller Sicherheit und Perspektiven im Beruf zu tun. Damit nimmt der Arbeitsplatz bei der Bekämpfung von häuslicher Ge-

walt eine zentrale Rolle ein. Denn jeder Ort, an dem Menschen leben und arbeiten, kann zu einem sicheren Raum werden – wenn Betroffene wissen, dass Unterstützung wartet, wenn Zeuginnen und Zeugen zuhören, statt zu urteilen, und wenn Hilfsangebote einfach erreichbar sind. Sicherheit ist kein Privileg, sondern ein Grundrecht – und gemeinsam können wir sicherstellen, dass niemand Gewalt allein durchstehen muss.

Ruth Greber

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

ER WIRD LAUT. DU WIRST STILL.

AUCH SO BEGINNT GEWALT.

[ohne-gewalt.ch](https://www.ohne-gewalt.ch)
HOL DIR RAT UND HILFE.

GLEICHSTELLUNG
= VERHINDERT GEWALT

Anfang November lancierte der Bund die erste nationale Präventionskampagne «Gleichstellung verhindert Gewalt». Ungleiche Machtverhältnisse begünstigen Gewalt und erschweren es Opfern, sich aus einer gewaltvollen Partnerschaft zu lösen. Die Kampagnensujets zeigen Alltagssituationen, in denen Machtungleichheiten und frühe Anzeichen von Gewalt sichtbar werden. EDI/EBG

ER WEISS,
WO DU BIST.
IMMER.

AUCH SO BEGINNT GEWALT.

[ohne-gewalt.ch](https://www.ohne-gewalt.ch)
HOL DIR RAT UND HILFE.

GLEICHSTELLUNG
= VERHINDERT GEWALT

EIN BLICK
GENÜGT.
UND DU
SCHWEIGST.

AUCH SO BEGINNT GEWALT.

[ohne-gewalt.ch](https://www.ohne-gewalt.ch)
HOL DIR RAT UND HILFE.

GLEICHSTELLUNG
= VERHINDERT GEWALT

DU SAGST
NEIN.
ER HÖRT
JA.

AUCH SO BEGINNT GEWALT.

[ohne-gewalt.ch](https://www.ohne-gewalt.ch)
HOL DIR RAT UND HILFE.

GLEICHSTELLUNG
= VERHINDERT GEWALT

SEINE
GRENZEN
ZÄHLEN.
DEINE NICHT.

AUCH SO BEGINNT GEWALT.

[ohne-gewalt.ch](https://www.ohne-gewalt.ch)
HOL DIR RAT UND HILFE.

GLEICHSTELLUNG
= VERHINDERT GEWALT

DIE WITZE
GEHEN AUF
DEINE KOSTEN.
IMMER.

AUCH SO BEGINNT GEWALT.

[ohne-gewalt.ch](https://www.ohne-gewalt.ch)
HOL DIR RAT UND HILFE.

GLEICHSTELLUNG
= VERHINDERT GEWALT

CASE MANAGEMENT BEIM KANTON SOLOTHURN: CATHERINE FLURI UND REBECCA MOSER

Menschen begleiten, Strukturen schaffen, Lösungen ermöglichen

Wer wegen Krankheit oder Unfall längere Zeit arbeitsunfähig ist, steht nicht nur vor einer medizinischen Herausforderung. Es geht auch um Fragen der beruflichen Zukunft, um finanzielle Sicherheit, um Verunsicherung – oft auch um Angst. Im Case Management des Kantons Solothurn begleiten die beiden Fachfrauen Catherine Fluri und Rebecca Moser Mitarbeitende in schwierigen gesundheitlichen Situationen und entwickeln individuelle Lösungen.

Diverse Studien zeigen, dass eine längere Absenz vom Arbeitsplatz die Chance, die Arbeit wieder aufnehmen zu können, verkleinert. Die Wahrscheinlichkeit liegt drei Monate nach einem Ausfall bereits nur noch bei 15%. Entsprechend ist eine frühzeitige, effiziente und koordinierte Betreuung von Mitarbeitenden notwendig, um langfristige Arbeitsunfähigkeiten zu verhindern.

Im Kanton Solothurn bietet das Personalamt deshalb ein Betriebliches Case Management an. Dessen Ziel: Mitarbeitende in schwierigen gesundheitlichen Situationen zu begleiten, mit ihnen individuelle Lösungen zu entwickeln und eine nachhaltige Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen. Die beiden Fachfrauen hinter diesem Angebot sind Catherine Fluri und Rebecca Moser. Im Gespräch zeigen sie, was ihre Arbeit fachlich, menschlich und im Alltag ausmacht.

Catherine Fluri lebt in Solothurn, sie ist dort verwurzelt und fühlt sich der Region verbunden. In ihrer Freizeit verbringt die 39-Jährige viel Zeit mit Familie und Freunden. Diese Momente sind ihr als Ausgleich und Kraftquelle wichtig. Ihre berufliche Laufbahn begann sie mit einer kaufmännischen Ausbildung beim Kanton, wechselte dann bewusst in den Sozialbereich und absolvierte später den Bachelor in Sozialer Arbeit. 2023 kehrte sie nach mehreren Jahren im Sozialdienst zum Kanton zurück, diesmal ins Case Management.

«Case Management verbindet für mich drei Dinge, die mir wichtig sind: Menschen begleiten, Komplexität strukturieren und gemeinsam tragfähige Lösungen entwickeln», beschreibt Catherine Fluri. Die Tätigkeit ermögliche es ihr, in herausfordernden Situationen Klarheit und Stabilität zu bieten, das empfinde sie als sinnvolle Aufgabe.

Auch Rebecca Moser bringt ei-



Die Fachfrauen hinter dem Betrieblichen Case Management: Rebecca Moser (links) und Catherine Fluri. *ala*

nen vielseitigen beruflichen Hintergrund mit. Während und nach ihrem Studium in Sozialer Arbeit wirkte sie in verschiedenen sozialen Institutionen, übernahm Abklärungs- und Beratungstätigkeiten, war in der Mandatsführung tätig und absolvierte Weiterbildungen in Sozial- und Versi-

sionlicher Begleitung sei es, was das Case Management für sie so bereichernd mache.

Begleiten statt beurteilen

Das Betriebliche Case Management des Kantons Solothurn ist ein internes Angebot. Es richtet sich an Mitarbeitende und Führungspersonen der kantonalen Verwaltung, der Kantonspolizei, der Gerichte sowie der kantonalen Schulen. Der Zugang ist freiwillig, vertraulich und niederschwellig: entweder durch direkte Kontaktaufnahme der betroffenen Mitarbeitenden oder über eine Empfehlung durch Führungskräfte. Das Ziel: Mitarbeitende in belastenden gesundheitlichen Situationen nicht allein zu lassen.

«Viele Betroffene fühlen sich nach längerer Absenz verunsichert, sie wissen nicht, wie die Rückkehr aussehen soll, welche Schritte nötig sind», erklärt Rebecca Moser. In solchen Situationen ist das Case Management die koordinierende Stelle, die gemein-

«Case Management verbindet für mich drei Dinge, die mir wichtig sind: Menschen begleiten, Komplexität strukturieren und gemeinsam tragfähige Lösungen entwickeln.»

Catherine Fluri

cherungsrecht. Heute lebt die 35-Jährige mit ihrer Familie in einem Vorort von Solothurn. Bewegung, Freundschaften und gemeinsame Zeit mit ihrer Tochter helfen ihr, den Kopf freizubekommen. «Ich schätze es sehr, Menschen nicht nur punktuell zu unterstützen, sondern ganze Prozesse zu begleiten», sagt sie. Genau diese Kombination aus fachlicher Komplexität, Koordination und per-

sam mit allen Beteiligten – Betroffenen, Vorgesetzten, Ärzten, Versicherungen – einen gangbaren Weg plant.

Catherine Fluri betont: «Wir bringen Struktur und Klarheit. Die Menschen erleben bei uns oft zum ersten Mal, dass ihre Situation in Ruhe angeschaut und Schritt für Schritt durchdacht wird.» In der Praxis heisst das: Erstgespräch, Zielklärung, Planung des Wiedereinstiegs, regelmässige Standortgespräche, Koordination mit Fachpersonen – und immer wieder: zuhören. Empathie sei kein Extra, sondern Grundbedingung. Die beiden Fachfrauen sind sich einig: «Vertrauen ist die Basis. Nur wenn Menschen sich gehört und ernst genommen fühlen, können sie offen über ihre Situation sprechen.»

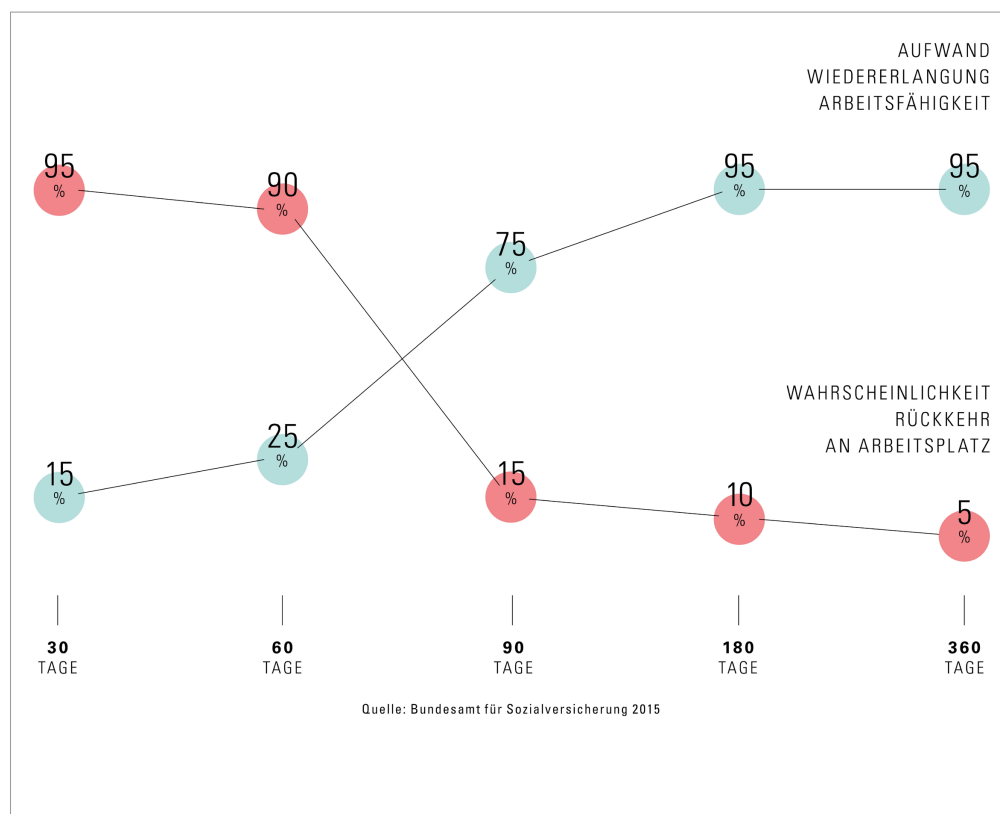
Führungskräfte entlasten, Prozesse ermöglichen

Auch Führungspersonen nehmen das Angebot zunehmend in Anspruch, etwa bei Fragen zur Rückkehrbegleitung oder wenn sich Anzeichen von Überforderung bei Mitarbeitenden zeigen. «Wir unterstützen auch hier mit Einschätzungen, konkreten Empfehlungen und oft einfach dadurch, dass wir als neutrale Stelle zur Verfügung stehen», erklärt Rebecca Moser. Führungspersonen seien oft gefordert, sowohl fürs Team da zu sein als auch individuelle Belastungen ernst zu nehmen. «Das Case Management schafft hier Entlastung, indem es strukturelle Lösungen mitträgt.»

In der Zusammenarbeit sei es wichtig, offen und verbindlich zu kommunizieren. Catherine Fluri unterstreicht: «Wir setzen auf Transparenz und Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Die Entscheidungshoheit bleibt aber immer bei der betroffenen Person.» Niemand werde gedrängt oder bewertet. Vielmehr gehe es darum, die Handlungsspielräume aufzuzeigen, damit Menschen selbstbestimmt entscheiden können, welche Unterstützung sie in Anspruch nehmen wollen.

«Die Schwelle ist oft hoch, aber das Gespräch entlastet»

Die Erfahrung zeigt: Der erste Schritt ist oft der schwierigste. Catherine Fluri erzählt von Fällen, in denen Mitarbeitende mit grosser Skepsis ins Gespräch kamen, am Ende aber sagten, sie hätten den Weg zurück ohne die Begleitung nicht geschafft. Besonders wertvoll seien für sie Rückmeldungen wie: «Ich hätte das al-



lein nicht gekonnt. Danke, dass Sie da waren.»

Auch Rebecca Moser kennt solche Situationen. «Oft ist die Erleichterung nach dem ersten Gespräch spürbar. Allein schon, dass jemand zuhört und erklärt, wie es weitergehen könnte, schafft Orientierung und reduziert den Druck», erläutert sie. Viele Mitarbeitende hätten das Gefühl, sie müssten alles allein schaf-

«Oft ist die Erleichterung nach dem ersten Gespräch spürbar. Allein schon, dass jemand zuhört und erklärt, wie es weitergehen könnte, schafft Orientierung und reduziert den Druck.»

Rebecca Moser

fen. Das Case Management könne in solchen Momenten Brücken bauen zwischen medizinischen, organisatorischen und menschlichen Aspekten.

Teamarbeit mit Haltung

Die Zusammenarbeit zwischen den beiden Case Managerinnen ist geprägt von Vertrauen, kollegialem Austausch und gemeinsamen Werten. «Wir besprechen unsere Fälle regelmässig, denken gemeinsam weiter und lernen voneinander», so Catherine Fluri.

Beide betonen, wie wichtig eine klare innere Haltung für diese Arbeit ist. «Wir stehen für Verlässlichkeit, Respekt und lösungsorientiertes Handeln», sagt Rebecca Moser.

Die Wahrscheinlichkeit, die Arbeit wieder aufnehmen zu können, liegt drei Monate nach einem Ausfall bereits nur noch bei 15%.

Gerade in Situationen mit vielen Unsicherheiten – gesundheitlich, rechtlich, emotional – sei es zentral, ruhig zu bleiben, zuzuhören und Schritt für Schritt zu arbeiten. Der Blick richte sich nicht auf die Defizite, sondern auf Möglichkeiten.

Zukunft mit Perspektive

Wie sehen die beiden die Zukunft des Case Managements? Catherine Fluri wünscht sich eine noch stärkere Verankerung des Themas Gesundheit in den Führungsteams, mehr Sensibilisierung und einen Ausbau der präventiven Angebote. «Es geht nicht nur um Rückkehr nach Krankheit, sondern auch darum, Belastungen frühzeitig zu erkennen», ergänzt sie.

Rebecca Moser betont die Rolle des Vertrauens. «Je sichtbarer das Angebot ist, desto eher wird es genutzt – und desto mehr können wir gemeinsam bewirken.» Sie ermutigt alle Mitarbeitenden, frühzeitig Kontakt aufzunehmen: «Schon ein erstes Gespräch kann viel klären und ist immer freiwillig. Es verpflichtet zu nichts.»

Weitere Informationen zum Betrieblichen Case Management finden Mitarbeitende auf der Website des Personalamts unter dem Stichwort «Beratungsangebote» oder direkt via QR-Code links.



AUS DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG: LERNENDENAUSFLUG 2025

Ein Besuch im Europapark, der nicht so rasch vergessen gehen wird

Am 2. Oktober 2025 fand wie jedes Jahr der Lernendenausflug für die Lernenden des Kantons Solothurn statt. In diesem Jahr stand ein aufregender Besuch des Europarks in Rust statt – für einige Lernende war dies eine Premiere.

Früh am Morgen um 6.45 Uhr trafen sich alle Lernenden und Helfenden entweder in Solothurn oder in Olten. Insgesamt machten sich drei Cars auf den Weg nach Rust. Einer fuhr ab Olten und zwei ab Solothurn. Schon zu Beginn war die Stimmung in den Cars fröhlich und erwartungsvoll. Man merkte, dass sich alle auf den Tag im Europa-Park freuten. Schon während der Fahrt wurde eifrig darüber gesprochen, welche Attraktionen man zuerst ausprobieren wollte und welche Bahnen man unbedingt fahren möchte.

Auf der Autobahn lief zunächst alles rund, bis kurz vor dem Grenzübergang Stau aufkam. Trotz der Verzögerung bleibt die Stimmung aber gelassen. Als wir beim Grenzübergang ankamen und anhalten mussten, trafen wir auf die anderen Lernenden aus den zwei weiteren Cars.

Je näher wir dem Park kamen, desto gespannter wurden alle und die Vorfriede war spürbar. Einige Lernende waren zum ersten Mal im Europapark, was die Spannung und die Aufregung noch grösser machte. Nach einer etwas längeren Fahrt erreichten wir um ca. 10.30 Uhr endlich den Europapark. Kaum angekommen, stiegen alle aus, die Eintrittskarten wurden von den Chauffeuren verteilt und schon ging es los in den Park. Alle strömten in Richtung Eingang, um die ersten Attraktionen zu erkunden.

Das Wetter hätte nicht besser sein können. Die Sonne schien und die Temperatur war angenehm. Das Wetter war so angenehm, dass man sogar auf die Wasserbahnen konnte. Schon beim Betreten des Parks fiel die Halloween-Dekoration ins Auge. Es gab Kürbisse, grinsende und schaurige Geisterfiguren und kunstvoll geschmückte Häuser sorgten für eine herbstliche Atmosphäre.

Die Lernenden verteilten sich in kleinen Gruppen und machten sich auf den Weg zu den Achterbahnen. Immer wieder sah man strahlende



Gesichter und man hörte begeisterte Schreie und fröhliches Lachen. Das grösste Highlight des Tages war sicher für viele die neue Achterbahn Voltron Nevera. Mit einer Länge von 1385 Metern die längste Multi-Launch-Coaster Europas, sie beschleunigt mehrmals bis zu 100 km/h, inklusive eines Rückwärts-Launches. Die Bahn bietet sieben Überkopfelemente, 2,2 Sekunden Schwerelosig-

Dafür ist der Europapark bekannt: Attraktionen jeder Art, so weit das Auge reicht.

Bilder: Kanton Solothurn

keit und verfügt über den weltweit steilsten Launchwinkel von 105 Grad. Mit rasanten Beschleunigungen, Loopings und steilen Kurven sorgte sie bei allen für jede Menge Nervenkitzel. Aber auch die bekannten Klassiker wie die Blue Fire, die Silver Star oder Wodan durfte nicht fehlen.

Zwischendurch stärkten sich viele Lernende in einem der zahlreichen Themenrestaurants. Dort konnte

man kulinarisch ganz Europa kennenlernen. Für jeden Geschmack war etwas dabei. Nach dem Essen machten sich alle wieder auf den Weg zu den Bahnen, Shows oder Theaterstücken. Es hatte für jeden etwas dabei.

Gegen Nachmittag gönnten sich einige Lernende zum Abschluss noch eine süsse Crêpe und kauften sich etwas zu naschen für die Heimfahrt.

Nach und nach neigte sich der Tag dem Ende zu. Um 16.30 Uhr trafen sich alle Lernenden und Helfen-

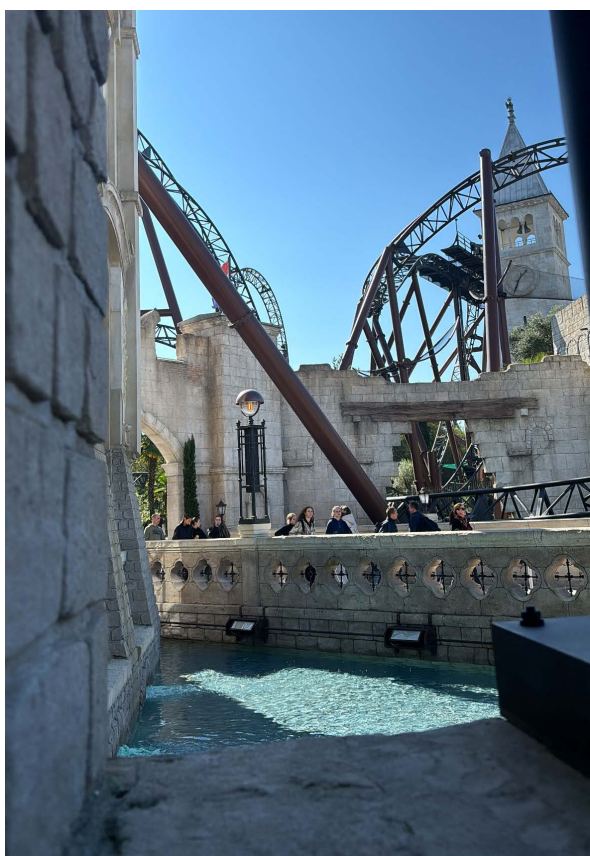
den bei den Cars, um gemeinsam die Rückreise anzutreten. Kaum sassen alle drin, wurde es deutlich ruhiger. Die vielen verschiedenen Eindrücke, das Lachen und der Adrenalinkick der Bahnen und des Tages zeigten ihre Wirkung. Viele Lernende nutzten die Gelegenheit, um zu schlafen oder einfach den erlebnisreichen Tag passieren zu lassen.

Um ca. 19.15 Uhr kamen wir wieder in Solothurn an. Wir haben uns von allen verabschiedet und machten

uns auf den Nachhauseweg. Der Lernendenausflug 2025 war ein voller Erfolg. Das gute Wetter, die grossartige Stimmung, die spannenden Attraktionen und die vielen gemeinsamen Erlebnisse machten den Tag zu einem unvergesslichen Ereignis. Für alle wird dieser Ausflug in den Europapark noch lange in Erinnerung bleiben.

Melanie Bircher, Lernende

Der Text wurde unter Einbezug von KI verfasst.



ZUKUNFTSTAG 2025 BEIM AMT FÜR DENKMALPFLEGE UND ARCHÄOLOGIE

Interessante Einblicke in vergangene Epochen und in aktuelle Arbeitsfelder

Am 13. November 2025 bot der Zukunftstag Kindern und Jugendlichen erneut die Möglichkeit, die Berufswelten zu entdecken. Am Morgen begleiteten viele ihre Eltern oder eine Bezugsperson an den Arbeitsplatz, am Nachmittag nahmen 50 Schüler und Schülerinnen der 5. bis 7. Klassen am kantonalen Rahmenprogramm teil.

Dieses Rahmenprogramm wurde vom Amt für Denkmalpflege und Archäologie gestaltet und gewährte spannende Einblicke in vergangene Epochen und in aktuelle Arbeitsfelder. Das Programm fand an zwei Standorten – in Solothurn und Olten – statt und machte historische, archäologische und denkmalpflegerische Themen in geführten Gruppen unmittelbar erlebbar.

In Solothurn lernten die Jugendlichen in drei Gruppen die Arbeit der Denkmalpflege und Archäologie kennen: Stefan Blank, kantonaler Denkmalpfleger, erklärte anhand des Stadtmodells die Entwicklung der Altstadt und führte zu den Schanzen und zum Riedholzturm. Kantonsarchäologe Pierre Harb zeigte

römische Spuren in der Altstadt und vermittelte im Steinmuseum Wissenswerte über den «Solothurner Stein». Angela Kummer, Leiterin Fachstelle Kulturgüterschutz, gab Einblicke in den Kulturgüterschutz und erklärte diesen am Beispiel der St. Peterskapelle. Besonders beliebt waren das Bilderquiz und die Geschichte der Stadtheiligen Urs und Viktor.

In Olten erkundeten die Jugendlichen mit Karin Zuberbühler Koch, Leiterin Archäologisches Museum Kanton Solothurn, das Archäologische Museum und mit Denkmalpflegerin Sara Schibler die Altstadt. Ein besonderes Highlight bot Archäologin Andrea Nold: Die Gruppe durfte eine laufende Ausgrabung an der Römerstrasse besuchen – Archäologie live!

Zwischen archäologischen Funden, historischen Orten und über 2000 Jahren Geschichte wurde Vergangenheit greifbar – und vielfältige Berufswelten sichtbar. Denn zum Erhalt des kulturellen Erbes tragen viele Fachrichtungen bei – vom traditionellen Handwerk über die Dokumentation und Archivierung von Zeitzeugnissen bis zur Vermittlung an die Bevölkerung.

Die Teilnehmenden erhielten vielfältige Einblicke in die Arbeit mit dem kulturellen Erbe des Kantons Solothurn – vom römischen Olten bis zur historisch reichen Altstadt Solothurn. Vielen Dank an alle, die diesen Tag mit grossem Engagement ermöglicht haben!

Angela Kummer



Während der Ausgrabung an der Römerstrasse in Olten kamen römische Münzen zum Vorschein.



Die Kinder entdeckten Solothurn und Olten – und somit die Arbeit der Denkmalpflege und Archäologie – anhand konkreter Gebäude, Objekte, Fotos und Pläne. Sei dies im Steinmuseum, Archäologischen Museum, in der Kapelle oder auf den Schanzen Solothurns.

Bilder: Kanton Solothurn



RÜCKBLICK DER PENSIONS-KASSE KANTON SOLOTHURN

Bewährtes erhalten – Neues gestalten

Die Pensionskasse Kanton Solothurn (PKSO) blickt auf ein bewegtes Jahr zurück – und mit Zuversicht nach vorne. Im Jahr 2025 konnten gleich mehrere Meilensteine erreicht werden: Eine neu zusammengesetzte Verwaltungskommission, der Umzug an unseren neuen Standort, spannende Erkenntnisse aus der Versichertenbefragung, der Start unseres Chatbots und realisierte Videoprojekte.



Das neue Zuhause der PKSO an der Niklaus Konrad-Strasse in Solothurn.

PKSO

Gemeinsam Verantwortung tragen: Die neue Verwaltungskommission 2025–2029

Wir gratulieren Markus Jordi herzlich zur Wahl als Präsident der Verwaltungskommission und allen Mitgliedern zur (Wieder-)Wahl für die Amtsperiode 2025–2029.

Mit Fachwissen, Erfahrung und Engagement setzen sie sich in den kommenden vier Jahren für die Interessen der Versicherten und Arbeitgeber ein.

Erkenntnisse aus der Versichertenbefragung

In diesem Jahr haben wir wieder Ihre Meinung eingeholt – und viel Wertvolles erfahren. Drei Themen stechen besonders hervor:

1. Unser Rentenmodell überzeugt weiterhin

Eine deutliche Mehrheit bevorzugt

unser bestehendes Modell: eine stabile Basisrente ohne automatischen Teuerungsausgleich. Varianten mit Bonusrenten oder automatischen Anpassungen fanden weniger Zustimmung.

Fazit: Wir bleiben beim bewährten Modell – denn wir hören zu und setzen um. Den vielfach geäusserten Wunsch nach 100 % Kapitalbezug aus der vorherigen Umfrage haben wir bereits umgesetzt.

2. Kapitalbezug steht für Selbstbestimmung

Viele Versicherte entscheiden sich bei der Pensionierung bewusst für den Kapitalbezug – nicht primär wegen des Umwandlungssatzes, sondern aus dem Wunsch nach Flexibilität und Eigenverantwortung.

3. E-Learnings liegen im Trend

62 % der Befragten wünschen sich

mehr E-Learnings und Erklärvideos, 59 % interessieren sich für Infoveranstaltungen am Arbeitsplatz.

Unsere Reaktion: Wir entwickeln neue digitale Lernangebote – praxisnah, verständlich und auf den Punkt. Diese Ergebnisse sind für uns Ansporn, Bewährtes zu sichern und Neues zu gestalten – ganz im Sinne unserer Versicherten.

☞ pkso.ch/e-learnings/neuversicherte



Das neue Zuhause der PKSO an der Niklaus Konrad-Strasse

Wo früher die Oetterli Kaffeeabrik Solothurner Luft mit Röstduft erfüllte, entsteht ein modernes Wohn- und Geschäftshaus. Das traditionsreiche Areal an der Niklaus Konrad-Strasse blickt auf eine lange Geschichte zurück: Seit 1931 wurde hier



Die Verwaltungskommission 2025-2029 (vordere Reihe, von links): Bruno Eberhard, Jürg Brechbühl, Martin Ast, Roland Misteli, Emmanuel Ullmann (Geschäftsführer), Markus Jordi, Christina Böck, Roger Siegenthaler und Hans-Ruedi Wüthrich.

Hinterer Reihe (von links): André Grolimund, Thomas Rüeger, Urs Studer, Daniel Urech und Simon Bürki. Auf dem Bild fehlen: Jürg Ritz und Beat Jost.

PKSO

Kaffee geröstet und Essig produziert, bis das Familienunternehmen 2017 den Standort wechselte.

2020 erwarb die PKSO das Areal – und gestaltet es seither neu. Bis Ende Oktober 2025 wurde die erste Bauetappe abgeschlossen, inklusive der neuen, lichtdurchfluteten Büroräumlichkeiten der PKSO. Ein Ort im Wandel: Geschichte und Zukunft verschmelzen hier zu einem lebendigen Quartier.

Neue Adresse:

Pensionskasse Kanton Solothurn
Niklaus Konrad-Strasse 4
4500 Solothurn

Der PKSO-Chatbot

Seit Mitte Juni ist unser Chatbot online – eine moderne, rund um die Uhr verfügbare Kommunikationsmöglichkeit für unsere Versicherten.

Er beantwortet Fragen, gibt Orientierung und hilft bei allgemeinen

Anliegen – schnell und unkompliziert. Der Chatbot basiert auf einem KI-Sprachmodell und wird laufend erweitert. Natürlich ersetzt er keine unserer kompetenten Mitarbeitenden, sondern ergänzt sie, und das rund um die Uhr.

Wichtig: Künstliche Intelligenz ist hilfreich, aber nicht unfehlbar. Auch unser Chatbot kann sich irren – doch er lernt ständig dazu.

Einfach ausprobieren: Er versteht sogar Solothurner Dialekt.

Altersvorsorge – geht auch jung!

Nachwuchsprojekt am Berufsbildungszentrum Solothurn Grenchen

Altersvorsorge? Für viele Jugendliche noch kein Thema – dabei sind Lernende ab 18 Jahren bereits in der zweiten Säule versichert.

Darum besuchte die PKSO das Berufsbildungszentrum Solothurn Grenchen. Nach einer kurzen Einführung ins Drei-Säulen-System setz-



ten die Schülerinnen und Schüler ihr neues Wissen kreativ um: Sie produzierten drei kurze Social-Media-Videos.

☞ pkso.ch/jugendliche

So zeigen sie mit Humor und Kreativität, dass Vorsorge kein «Thema für später» ist – sondern für alle, die ihre Zukunft in die Hand nehmen wollen.

Humor trifft Vorsorge

In drei neuen Kurz- und Imagevideos zeigen PKSO-Mitarbeitende auf sympathische Weise, was hinter Begriffen wie Altersvorsorge, Verzinsung oder WEF-Bezug steckt.

Die Clips sind auf unserer Website zu finden.

☞ pkso.ch/blog-detail/videos-16



Carol Trummer, Leiterin
Marketing und Kommunikation,
PKSO

Häusliche Gewalt betrifft uns alle!



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Dem Kanton als Arbeitgeber muss es ein Anliegen sein, für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu sorgen. Dazu gehört auch die Sensibilisierung von Vorgesetzten für das Erkennen und den Umgang mit Belastungssituationen von Arbeitnehmenden. Massnahmen zur Prävention, Früherkennung und Schutz vor psychosozialen Risiken sind wichtig, wenn es um die Gesundheit der Mitarbeitenden geht. Ein Schwerpunkt in diesem Jahr war die kantonsinterne Kampagne «Nein zu Häuslicher Gewalt». Warum ist Sensibilisierung bei dieser Thematik so wichtig? Im Jahr 2024 sind in der Schweiz rund 21 000 Fälle häuslicher Gewalt polizeilich registriert worden, die Polizei rückt rund 40mal pro Tag wegen häuslicher Gewalt in Partnerschaften und Familien aus. Das ist das, was statistisch erfasst ist, häusliche Gewalt bleibt aber vielfach unbemerkt, von

der Polizei nicht registriert. Gewaltbetroffene Menschen arbeiten mitunter unter uns. Es geht um Familiensituationen, Trennungen, geprägt von Angst, Wut, Ohnmacht und Enttäuschung. Oft sind auch Kinder betroffen. Häusliche Gewalt kann die Gesundheit in körperlicher und psychischer Hinsicht massiv beeinträchtigen. Je mehr Betroffene über Gewalt wissen und je niederschwelliger sie an Unterstützung gelangen können, desto grösser ist die Chance, dass sie Auswege aus der Gewalt finden. Beratungs- und Interventionsangebote sind wichtig. Häusliche Gewalt ist kein privates Problem, es betrifft uns als Gesellschaft.

Der Kanton Solothurn hat in den letzten Jahren wichtige Schritte in der Bekämpfung häuslicher Gewalt unternommen. 2021 hat das Departement des Innern die Beratungsstelle Opferhilfe im Kanton Solothurn ins Leben gerufen. Sie berät und unterstützt Menschen, die Opfer von Gewalt oder eines Unfalls geworden

sind. Seit 2019 gibt es zudem die Beratungsstelle Gewalt. Sie berät Personen, die Gewalt ausgeübt haben oder befürchten, diese nächstens anzuwenden. Ziel ist es, präventiv darauf hinzuwirken, dass keine Gewalttaten verübt und weitere verhindert werden. Die Polizei Kanton Solothurn verfügt über eine Fachstelle häusliche Gewalt. Zu ihren Aufgaben gehört unter anderem das Einschätzen von Wiederholungsrisiken und Verhindern von Gewalttaten.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als Arbeitgeber haben wir eine Fürsorgepflicht, die wir nur gemeinsam mit Ihnen wahrnehmen können. Es ist viel gewonnen, wenn wir alle aufmerksam sind, einander zuzuhören und wissen, wo Betroffene Beratungs- und Unterstützungsangebote im Kanton in Anspruch nehmen können.

*Susanne Schaffner, Vorsteherin
Departement des Innern*

AUGUST 2025



Romy Affolter
Case Managerin,
Volksschulamt



Jennifer Arn
Sachbearbeiterin,
Steueramt



Kim Barth
Sachbearbeiterin,
Steueramt



Fabienne Burgert
Bibliothekarin,
Berufsbildungs-
zentrum Olten



Selin Camkiran
Fachfrau Leistungen,
IV-Stelle Solothurn



Miriam Gehrig
Lehrerin Sonder-
schule, Heilpäda-
gogisches Schul-
zentrum Olten



Sandra Kaufmann
Zivilstandsbeamtin,
Zivilstandsamt
Solothurn



Helena Känzig
Lehrerin Sonder-
schule, Heilpäda-
gogisches Schul-
zentrum Olten



Michel Keppler
Leiter Dienste,
Berufsbildungs-
zentrum Solothurn-
Grenchen



Sarah Matter
Sachbearbeiterin,
Amtschreiberei
Olten-Gösgen



Ellice Nachbur
Sachbearbeiterin,
Amt für Gesellschaft
und Soziales



Patrick Oswald
Sachbearbeiter,
Kantonales
Konkursamt



Nicole Röthlisberger
Abteilungsleiterin,
Amt für Gesellschaft
und Soziales



Corinne Rüger
Lehrerin Sonder-
schule, Heilpäda-
gogisches Schul-
zentrum Solothurn



Manuela Schläfli
Administrative
Sachbearbeiterin,
Berufsbildungs-
zentrum Solothurn-
Grenchen



Anica Schläpfer
Lehrerin Sonder-
schule, Heilpäda-
gogisches Schul-
zentrum Olten



René Sommer
Lehrer Sonder-
schule, Heilpäda-
gogisches Schul-
zentrum Olten



Flavia Vanoli
Psychomotorik-
therapeutin, Heil-
pädagogisches
Schulzentrum Olten



Karin Wasser
Sachbearbeiterin,
Ausgleichskasse des
Kantons Solothurn



Nicolas Zaugg
Facharbeiter,
Strassenunterhalt
Kreis I



Lee Zürcher
Amtsgerichtspräsi-
dentin, Richteramt
Solothurn-Lebern

SEPTEMBER 2025



Therese Bangerter
Mitarbeiterin
Betreuung, Justiz-
vollzugsanstalt



Simone Barnetta
Raumplanerin,
Amt für Raum-
planung



Rolf Barrer
Mitarbeiter Bau und
Unterhalt, Justizvoll-
zugsanstalt



Corinne Felber
Projektleiterin /
Informationssicher-
heitsverantwortliche,
Departements-
sekretariat Finanz-
departement



Sandra Gasser
Sachbearbeiterin,
Gesundheitsamt



Severin Hintermann
Informationssicher-
heits- und Daten-
schutzbeauftragter,
Amt für Berufs-
bildung, Mittel- und
Hochschulen



Van Nhin Ho
Sachbearbeiterin,
Steueramt



Christof Jörg
Projektleiter Sied-
lungsentwässerung,
Amt für Umwelt



Nathalie Junker
Fachfrau Eingliede-
rungsberatung,
IV-Stelle Solothurn



David Kaufmann
Leiter Zivilschutz,
Amt für Militär und
Bevölkerungsschutz



Denisa Latifi
Sachbearbeiterin,
Amt für Wirtschaft
und Arbeit



Adrian Martinelli
Dienstchef, Polizei
Kanton Solothurn



Silja Oelrichs
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin, Amt
für Wald, Jagd und
Fischerei



Chiara Rudin
Personalberaterin,
Amt für Wirtschaft
und Arbeit

OKTOBER 2025



Melissa Schärer
Sachbearbeiterin,
Amtschreiberei
Thal-Gäu



Erika Sorbara
Sachbearbeiterin,
Motorfahrzeug-
kontrolle



Monica Stephani
Leiterin Kommuni-
kation und Medien,
Polizei Kanton
Solothurn



Markus von Känel
Leiter Arbeitsmarkt-
kontrolle und
Gewerbe, Amt für
Wirtschaft und
Arbeit



Leonie Wälchli
Sachbearbeiterin,
Ausgleichskasse des
Kantons Solothurn



Ana Djan
Personalberaterin,
Amt für Wirtschaft
und Arbeit



Corina Fahrni
Leiterin Cafeteria,
Motorfahrzeug-
kontrolle



Priska Limacher
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin,
Amt für Umwelt



Alexander Meyer
Mitarbeiter Vollzug,
Migrationsamt



Karin Pfleghaar
Sachbearbeiterin,
Strassenunterhalt
Kreis III



Tim Schaafsma
Personalberater,
Amt für Wirtschaft
und Arbeit



Tamara Schär
Sachbearbeiterin,
Veranlagungs-
behörde Solothurn



Anne Sorge
Leiterin Qualitäts-
management,
Hochbauamt



Michèle Suter
Fachspezialistin,
Ausgleichskasse des
Kantons Solothurn

Bilder: Kanton Solothurn



Ehrung mit dem Regierungsrat vom 18. August 2025 für ein Vierteljahrhundert im Dienste des Kantons Solothurn.

Kanton Solothurn

Jubilarinnen und Jubilare

Jubilarinnen und Jubilare der Monate August, September und Oktober.

40 Dienstjahre

Iris Hänggi-Dreier, Gruppenleiterin, Amtschreiberei Thierstein

35 Dienstjahre

Maya Affolter, Sachbearbeiterin, Motorfahrzeugkontrolle
Gerda Annaheim, Leiterin Kulturförderung, Amt für Kultur und Sport
Markus Bader, Fachverantwortlicher, Polizei Kanton Solothurn
Stefan Graber, Fachverantwortlicher, Polizei Kanton Solothurn
Thomas Guldemann, Stellvertretender Postenchef, Polizei Kanton Solothurn
Thomas Hof, Mittelschullehrer, Kantonsschule Olten
Martin Husistein, Regionenchef, Polizei Kanton Solothurn
Jörg Jäggi, Sachbearbeiter Synoptik, Polizei Kanton Solothurn
Philippe Klaus, Fachverantwortlicher, Polizei Kanton Solothurn
Sabit Lipovica, Landwirtschaftlicher Mitarbeiter, Bildungszentrum Wallierhof
Adrian Mast, Fachverantwortlicher, Polizei Kanton Solothurn
Marco Peracchi, Stellvertretender Dienstchef, Polizei Kanton Solothurn
Jovita Ratschiller, Gruppenleiterin, Betreibungsamt
Adrian Rudolf von Rohr, Sachbearbeiter Geschwindigkeitsüberwachung, Polizei Kanton Solothurn
Daniel Schüpbach, Sachbearbeiter Fahndung West, Polizei Kanton Solothurn
Bernardo Senter, Sachbearbeiter Geschäftsadministration, Polizei Kanton Solothurn
Daniela Stampfli, Mitarbeiterin Tagungszentrum, Bildungszentrum Wallierhof
Ulrike Streif, Lehrerin Sonderschule, Heilpädagogisches Schulzentrum Breitenbach
Andreas Tüscher, Vorarbeiter, Strassenunterhalt Kreis I
Brigitte Wyss, Leiterin Administration, Amt für Gemeinden

30 Dienstjahre

Beat Imoberdorf, Leiter Veranlagungsbehörde, Steueramt
Simone Leippert Iacusso, Berufsschullehrerin, Gewerblich-Industrielle Berufsfachschule Solothurn
Markus Saner, Gruppenleiter, Amtschreiberei Thal-Gäu
Ursula Schmuki-Eberhard, Sachbearbeiterin/Projektassistentin, Hochbauamt
Renata Schreiber, Teamleiterin Case Management, Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen

25 Dienstjahre

Sabine Birkle, Schulhilfe Sonderschule, Heilpädagogisches Schulzentrum Balsthal
Jean-Pierre Bruder, Mitarbeiter Küche, Justizvollzugsanstalt
Regula Freudiger, Sachbearbeiterin, Amt für Wirtschaft und Arbeit
Bruno Grossenbacher, Teamleiter Telematik, Amt für Informatik und Organisation
Beat Grunewald, Mittelschullehrer, Kantonsschule Olten
Jasmin Hummel Dietschi, Lehrerin Sonderschule, Heilpädagogisches Schulzentrum Olten
Marianne Lanthemann, Leiterin Ausweiszentrum/Kanzlei, Migrationsamt
Karin Lehmann, Sachbearbeiterin, Personalamt
Hans Portner, Leiter Untersuchungsgefängnis Olten, Amt für Justizvollzug
Suzana Romancuk, Sachbearbeiterin/Projektassistentin, Hochbauamt
Renate Rüefli-Moser, Pflegefachfrau, Amt für Justizvollzug

Anuschka Saner

Gruppenleiterin Erbschaftsamt, Amtschreiberei Grenchen-Bettlach
Jasmin Schibler, Sachbearbeiterin, Migrationsamt
Doris Spielmann, Fachfrau Renten, IV-Stelle Solothurn
Benjamin Turttschi, Leiter Wertschriften, Steueramt
Alida Vitelli-Scioli, Zivile polizeiliche Sachbearbeiterin, Polizei Kanton Solothurn

20 Dienstjahre

Tiziana Canzoniere, Lehrbeauftragte, Gewerblich-Soziale Berufsfachschule Olten
Joelle Dufey, Fachfrau berufliche Eingliederung, IV-Stelle Solothurn
Petra Häubi Scherrer, Berufs- und Laufbahnberaterin, Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen
Flavio Ravicini, Leiter Dienste, Amt für Informatik und Organisation
Simon Schlup, Leiter Zivilstand, Amt für Gemeinden
Elisabeth Schreier, Berufsschullehrerin, Gewerblich-Soziale Berufsfachschule Olten
Kathrin Schwarzenbeck, Keramik-Restauratorin, Amt für Denkmalpflege und Archäologie
Louise Siegwart Siegel, Lehrerin Sonderschule, Heilpädagogisches Schulzentrum Solothurn
Astrid Steiner, Sachbearbeiterin, Richteramt Bucheggberg-Wasseramt
Denise Wälchli-Rüetschi, Sachbearbeiterin, Gesundheitsamt
Lea Wormser, Amtschreiberin, Amtschreiberei Grenchen-Bettlach

In Pension gegangen

Barbara Aeschbacher, Gruppenleiterin Pfändungen, Amtschreiberei Olten-Gösgen
Thilo Arlt, Wissenschaftlicher Experte, Amt für Umwelt
Martin Bader, Jurist, Kantonales Konkursamt
Sibylle Berberat, Teamleiterin Finanz- und Rechnungswesen, Ausgleichskasse des Kantons Solothurn
Nicole Frey, Sachbearbeiterin, Staatsanwaltschaft
Denise Gerster-Dietschi, Assistentin Konrektorat, Kantonsschule Olten
Rolf Häfliger, Fachverantwortlicher Brandermittlung, Polizei Kanton Solothurn
Karin Höhle, Sachbearbeiterin, Gesundheitsamt
René Kissling, Sonderprojekte, Ausgleichskasse des Kantons Solothurn
Regina Lepore-Schmid, Leiterin Sekretariat, Staatskanzlei
Sabit Lipovica, Landwirtschaftlicher Mitarbeiter, Bildungszentrum Wallierhof
Elisabeth Maggi, Berufsschullehrerin, Gesundheitlich-Soziale Berufsfachschule Olten
Marina Mantovani-Di Benedetto, Sachbearbeiterin Betreibungsamt, Amtschreiberei Olten-Gösgen
Ursula Marti-Bräuchi, Sachbearbeiterin, Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde Olten-Gösgen
Max Meier, Facharbeiter/Chauffeur, Strassenunterhalt Kreis II
Marianne Nydegger Chen, Berufsschullehrerin, Gewerblich-Industrielle Berufsfachschule Olten
Stefan Schneider, Postenchef, Polizei Kanton Solothurn
Heinz Stuber, Leiter Arbeitslosenkasse, Amt für Wirtschaft und Arbeit
Stefan Wicki, Betreuer, Untersuchungsgefängnis Solothurn
Ursula Wildi, Berufsschullehrerin, Kaufmännische Berufsfachschule Olten

7 FRAGEN AN ... REMO FREI

Womit haben Sie Ihr erstes Geld verdient?

Ich hatte im Gastrobetrieb meiner Grosseltern mitgeholfen. Es war eher Sackgeld. Ich sparte, damit ich mir Torhüterhandschuhe kaufen konnte. Fussball war damals die grosse Leidenschaft. Ich war täglich auf dem Fussballplatz.

Was an Ihrem Job macht Ihnen am meisten Spass?

Die Vielseitigkeit meiner Aufgabe und gemeinsam mit meinem motivierten Team Ziele zu erreichen, macht mir Freude. Ich finde unsere Aufgaben im Amt sehr sinnstiftend. Das Erkennen des Sinns unserer Aufgabe ist eine wichtige Voraussetzung, unsere Kundinnen und Kunden bestmöglich zu unterstützen.

Was ärgert Sie bei der Arbeit?

Hohe Problemorientierung ohne Lösungsvarianten.

Welchen Beruf hätten Sie auch gerne mal ausgeübt?

Es gab zwei Berufe, die mich sehr interessierten, Optiker und Orthopädist. Ich fand damals die Verbindung zwischen Beratung und Unterstützung von Menschen mit doch einigen handwerklichen Aspekten sehr spannend. Damals war es aber in beiden Berufen schwierig, Lehrstellen zu finden. Die Folge war das KV.

Welche berühmten Persönlichkeiten bewundern Sie?

Carlo Pedersoli (Bud Spencer) ist für mich ein echter Tausendsassa, den ich gerne getroffen hätte. Er war Spitzensportler, ein herausragender Schwimmer seiner Zeit, Schauspieler, Drehbuchautor, Produzent, Musiker, Komponist, Unternehmer, Erfinder, Pilot und ein Familienmensch. Er hat unglaublich vieles ausprobiert, ist Risiken eingegangen und wenn er gescheitert ist, hat er weitergemacht. Seine optimistische und vorwärtsgerichtete Persönlichkeit ist für mich inspirierend.

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

The Ocean Cleanup – Befreiung der Ozeane von Plastikmüll.

Wie gestalten Sie Ihre Work-Life-Balance?

Fitness und Tennis helfen mir als Ausgleich zu meiner alltäglichen Aufgabe. Ich bin an Geschichte interessiert und vertiefe mich ab und zu in für mich spannende Themen. Kochen hat für mich etwas Meditatives, da kann ich echt gut abschalten. Hin und wieder ziehe ich mich zurück und versuche es mit Malen.

Bild: ala



Zur Person

Name

Remo Frei

Alter

48 Jahre

Amt

Wirtschaft und Arbeit

Funktion

Amtsleiter

Beim Kanton

seit 1. September 2023