



Das wertvollste Gut.

**Digitale Transformation im HR – Moderne Personalgewinnung in der Cloud.
Relaunch so.ch: Bronze beim Best of Swiss Web.
success story: Eine Aufgabe ohne fertiges Drehbuch.**

Taste the Future – Gemeinsam für eine nachhaltige Ernährung

Möchten Sie sich im Alltag genussvoll, gesund und gleichzeitig nachhaltiger ernähren? Dann ist «Taste the Future» genau das Richtige. Im Kanton Solothurn werden 150 Teilnehmende gesucht, die gemeinsam mit regionalen Landwirtschaftsbetrieben neue Wege entdecken. Es werden spannende Aktivitäten wie Hofbesuche, Kochworkshops, Challenges und mehr geboten – vor Ort und online.

Zudem werden praktische Tipps vermittelt, neue Rezepte vorgestellt und es wird die Möglichkeit geboten, Teil einer Interessengemeinschaft zu werden, die etwas verändern möchte. Die gemachten Erfahrungen fliessen direkt ins Projekt ein und tragen dazu bei, nachhaltige Lösungen für unser Ernährungssystem zu entwickeln. Das Bildungszentrum Wallierhof, das Amt für Landwirtschaft des Kantons Solothurn sowie der Solothurner Bauernverband begleiten «Taste the Future» als Partner und unterstützen den Wissenstransfer rund um nachhaltige Ernährung. Die Teilnahme ist kostenlos.

Anmeldung: taste-the-future.ch

Michelle Bur-Rüttli, Projekt- und Kursleitung Ernährung, Bildungszentrum Wallierhof



Beratungs- und Unterstützungsangebote

Die Kantonale Verwaltung unterstützt Sie mit verschiedenen Beratungs- und Unterstützungsangeboten in beruflichen und persönlichen Fragestellungen. Je nach Thema finden Sie weiterführende Informationen direkt bei den einzelnen Angeboten auf der [Homepage des Personalamts](#). Für zusätzliche Auskünfte stehen Ihnen die [Kontaktpersonen](#) des Personalamts gerne zur Verfügung.

Unsere Angebote:

- Case Management bei Gesundheitsfragen
- Unterstützung für Führungspersonen
- Konflikte, Mobbing und sexuelle Belästigung
- Personal- und Teamentwicklung
- Lebensfragen
- Bedrohung und Gewalt

Melden Sie sich frühzeitig, wenn Sie Unterstützung benötigen. Eine rasche Klärung erleichtert die Situation und erhöht die Chance auf nachhaltige Lösungen.

Team Case Management

Notfallstation, Ex-Eishockeyprofi, Cybercrime

Fast 90 000 Patientinnen und Patienten haben die drei Notfallstationen der Solothurner Spitäler AG (soH) im Jahr 2025 behandelt. Der Betrieb des Notfalls in der Nacht wird vom Kanton finanziell unterstützt. Warum ist das so? Und wie sieht der Alltag auf dem Notfall aus? Ein Augenschein vor Ort im neusten Newsletter «DDInside» und auf der Website des DDI.

Ausserdem porträtieren wir mit Désirée Di Santo eine spannende Mitarbeiterin des DDI. Sie war früher professionelle Eishockey-Spielerin in Nordamerika. Heute organisiert sie für den Kanton Solothurn grosse Events wie die Aktionstage Psychische Gesundheit oder den Sozialpreis.

Ein weiteres Thema: Cybercrime, also zum Beispiel verdächtige Anrufe oder Online-Betrugsfälle. Die



Auf der Notfallstation im Bürgerspital Solothurn. Fotomina

Kantonspolizei Solothurn schützt Bevölkerung und Wirtschaft vor Cyberkriminalität. Der Fachverantwortliche Prävention erklärt, wie man sich selbst schützen kann und wie man als Opfer eines Cyberangriffs handeln sollte.

Philipp Kumml, Kommunikationschef DDI

INHALT

Editorial

«Das wertvollste Gut.»

3

Schwerpunktthema:

success factors – Neues E-Recruiting-Tool

Digitale Transformation im HR: moderne Personalbeschaffung in der Cloud.

4

Im Porträt: Roger Stöckli, Co-Leiter berufliche Grundbildung/Personalentwicklung

«Den Mutigen gehört die Welt.»

11

Aus der beruflichen Grundbildung

Elternabend für künftige KV-Lernende.

13

Der Relaunch von so.ch wird am Best of Swiss Web mit Bronze ausgezeichnet

Wenn die Verwaltung den Perspektivenwechsel wagt und dafür belohnt wird.

14

success story: Gina Vögeli, Co-Leiterin Administration Gesundheitsamt Kanton Solothurn

Eine Aufgabe ohne fertiges Drehbuch.

16

Pensionskasse Kanton Solothurn

Vorsorgereglements-Änderungen per 1. Juni 2026 der Pensionskasse Kanton Solothurn.

18

Aus dem Regierungsrat

Wo Menschen Wirkung entfalten.

20

Herzlich willkommen

Die neuen Kolleginnen und Kollegen.

21

Jubilarinnen und Jubilare

Unsere treuen, langjährigen Mitarbeitenden.

23

Letzte Seite

7 Fragen an Daniel Stähli, Amtsleiter, Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen.

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.



Das wertvollste Gut.
Digitale Transformation im HR – Moderne Personalgewinnung in der Cloud.
Relaunch so.ch: Bronze beim Best of Swiss Web.
success story: Eine Aufgabe ohne fertiges Drehbuch.

«Das wertvollste Gut.»

Der Arbeitsmarkt befindet sich im Wandel. Der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte nimmt zu und die Erwartungen an einen modernen Arbeitgeber haben sich verändert: **Wer Mitarbeitende gewinnen möchte, muss überzeugen – und den Weg zur Bewerbung so einfach, schnell und transparent wie möglich gestalten.**

Der erste Kontakt mit einem Arbeitgeber entsteht oft lange vor dem Vorstellungsgespräch. Eine Stellenausschreibung weckt Interesse, die Karriere-Website vermittelt erste Einblicke, der Bewerbungsprozess entscheidet mit darüber, ob aus einer Interessentin oder einem Interessenten tatsächlich eine Bewerbung wird. **Digitale Lösungen tragen dazu bei, diese ersten Berührungspunkte einfacher, transparenter und anwendungsfreundlicher zu gestalten.**

Mit der Einführung des **cloudbasierten Bewerbermanagementsystems «SuccessFactors»** wurde beim Kanton Solothurn ein weiterer Baustein der **digitalen Transformation im HR** realisiert.

Das System bildet den **Recruitingprozess digital ab** und ermöglicht

das digitale Zusammenspiel aller Beteiligten – von der Stellenausschreibung bis zur Vertragszustellung.

Der eigentliche **Mehrwert der Digitalisierung** liegt jedoch nicht in der Technologie selbst. Er zeigt sich dort, wo Prozesse einfacher werden, Zeit gewonnen wird und mehr Raum für das Wesentliche bleibt: **den persönlichen Austausch mit Menschen. Denn trotz aller Digitalisierung bleibt eines unverändert – der Anspruch, Bewerbenden vom ersten Kontakt an professionell, wertschätzend und auf Augenhöhe zu begegnen.**

In dieser Ausgabe der SO! möchte ich Sie einladen, darüber mehr zu erfahren:

Wie verlief die Einführung des neuen Bewerbermanagementsystems? Welche Herausforderungen waren zu meistern? Und welche Chancen bietet die Digitalisierung im HR?

Ich wünsche Ihnen viel Freude mit der **SO! 2026-2** – eine Publikation, deren Kern das **wertvollste Gut des Kantons Solothurn in den Fokus setzt: die Menschen, die bewegen.**



Yvonne Böttinger

SUCCESS FACTORS: NEUES E-RECRUITING-TOOL

Digitale Transformation im HR: moderne Personalbeschaffung in der Cloud

Schnell von unterwegs die Wocheneinkäufe per App vornehmen und nach Hause liefern lassen. Nebenbei noch das neueste Mobiltelefon bei einem Discounter bestellen, online die News des Tages lesen und mich gleich noch auf eine interessante Stelle beim Kanton Solothurn bewerben. Mobile Kommunikation, Apps und Webseiten im responsiven Design ermöglichen dies alles mit einem Wisch auf dem Mobiltelefon oder einem Mausklick am heimischen Notebook. So oder ähnlich können wir uns im täglichen Leben informieren und mit der Umwelt interagieren. Eine grossartige Sache, die vieles ohne allzu grosse Aufwände ermöglicht.

Moment! Da war doch was? Genau! Die schnelle Bewerbung beim Kanton Solothurn gestaltet sich nicht so easy wie gewünscht. Eine umständliche Anmeldung ist notwendig und die Anmeldeseite sowie das Bewerbercockpit sind alles andere als mobilfreundlich.

Aus diesem Blickwinkel ist es nicht erstaunlich, dass die Bewerbenden Mühe bekunden mit dem System. Dies führt zu unvollständigen Bewerbungsvorgängen und zusätzlichem Aufwand seitens der kantonalen Verwaltung. Zu wie vielen Abbrüchen es beim Einreichen einer Bewerbung kommt, kann nicht quantifiziert werden. Das Aussehen der Formulare wirkt veraltet. In der Zeit des Fachkräftemangels ein zu grosses Hindernis, um in nützlicher Frist kompetente Mitarbeitende zu gewinnen.

«Auch kantonsintern mühselig.»

Der bereits seit längerer Zeit bestehende Trend zur einfachen, je nachdem mobilen und schnellen Abwicklung unserer täglichen Aufgaben macht auch im Berufsalltag keinen Halt. Jedoch steht dieser Trend in krasssem Gegensatz zum internen Vorgehen der Stellenausschreibung



und der Bearbeitung der eingegangenen Bewerbungen beim Kanton Solothurn. Die intern verwendeten Applikationen tragen nicht dazu bei, dass der Rekrutierungsprozess möglichst digital optimiert und nachvollziehbar vollzogen werden kann. Neben den fachlichen und anwenderseitigen Problemen ist auch aus technischer Sicht ein Wechsel notwendig. Die bestehende On Premise Lösung von SAP wird nicht mehr weiterentwickelt und der Support wird per 2027 eingestellt. Bereits heute wird der Support direkt von SAP geleistet. Das Risiko eines Ausfalls muss als hoch betrachtet werden.

Ob die Wurzel allen Übels das bisher verwendete Rekrutierungstool ist, sei dahingestellt. Was als gesichert angesehen werden kann ist, dass der gesamte Personalrekrutierungs- und Bewerbungsprozess mit und vor allem um die bestehenden Applikationen herum gewachsen ist und dementsprechend Mängel bei der Automatisierung und der Digitalisierung aufweist.

Warum passt der Titel dieses Ar-

Sich mittels Mobiltelefon informieren und mit der Umwelt interagieren. Auch die Personalrekrutierung im Kanton Solothurn soll auf diese Weise möglich sein. zvg

tikels perfekt zu unserer Rekrutierungssoftware? Ganz einfach! Er zeigt auf, wohin die Reise geht: zu einem zeitgemässen und modernen System für die Personalbeschaffung.

Eine erste Hürde

Die erste eigentliche Hürde im Projekt stellte nicht die Auswahl einer neuen Rekrutierungsapplikation dar. Die neue, von SAP angebotene Lösung für die Personalrekrutierung ist SAP SuccessFactors Recruiting und die Umsetzung des Projektes mit dieser neuen Version war die logische Weiterentwicklung der Personalrekrutierung im Kanton Solothurn.

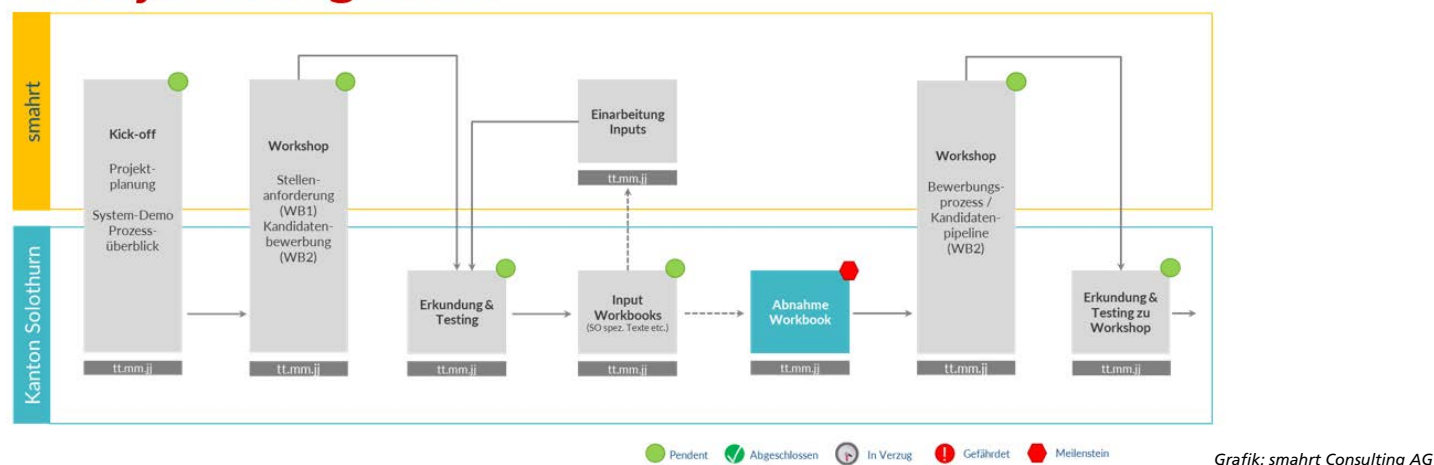
«SAP hat ihre Strategie mit SAP SuccessFactors auf die Cloud ausgerichtet.»

Die erste eigentliche Hürde ist die von SAP verwendete Technologie. SAP SuccessFactors ist eine ausschliessliche Cloud-Applikation. Es gibt keine Version, die von Kunden im eigenen lokalen Netzwerk betrieben werden kann.

Heutzutage gibt es unzählige An-

Best-Practice-Ansatz: Workshops & Erkundung

Projektvorgehen



wendungen, die in der Cloud betrieben und verwendet werden können. Diese Anwendungen können wie Dienstleistungen gegen Lizenzgebühren bezogen werden. Man spricht von einer sogenannten Software as a Service, kurz SaaS, die Software als Dienstleistung. Der grosse Vorteil dieser Lösung besteht darin, dass ich als Endverbraucher keine IT-Infrastruktur aufbauen muss, um die Anwendung zu betreiben und den Mitarbeitenden zur Verfügung zu stellen. Auch die Pflege der Software an sich wird vom Serviceprovider übernommen. Sämtliche Kosten für den Betrieb der eigentlichen Lösung entfallen und die Lizenzkosten sind klar kalkulierbar.

Wo Sonne ist, ist auch Schatten. Entscheidet man sich für eine SaaS-Anwendung, begibt man sich in die Abhängigkeit des Leistungsanbieters. Systemupdates und Wartungsfenster werden angekündigt, über deren Umfang und deren Umsetzung kann nicht frei entschieden werden. Neben der Systemtechnik in der Cloud werden auch sämtliche Daten in der Cloud gespeichert und bearbeitet. Somit begibt man sich auch mit den Daten in die Abhängigkeit des Systemanbieters.

«Go für die Cloud!»

Vor diesem Hintergrund baute sich die bereits erwähnte Hürde auf. Das kantonale Informations- und Datenschutzgesetz (InfoDG) erlaubt zwar das Bearbeiten von Personendaten durch Dritte. Jedoch ist der Datenschutz durch Vereinbarungen, Aufla-

gen oder in anderer Weise sicherzustellen. Zudem wird die Auslagerung der Personendaten in die Cloud nicht explizit erwähnt. Während der Analyse der Rechtsgrundlagen wurde mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Auslagerung von Informatikdienstleistungen (AusG) am 1. Mai 2025 eine weitere Rahmenbedingung geschaffen. Sie erlaubte es, in enger Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Information und Datenschutz als unabhängige Behörde, die Voraussetzung für die Verwendung von SAP SuccessFactors Recruiting als SaaS und der in der Cloud bearbeiteten Personendaten zu schaffen.

Dies stellt für den Kanton Solothurn einen grossen Meilenstein auf diesem Gebiet dar und ermöglicht die Verwendung von zukunftsgerichteten Informatiksystemen. Nichtsdestotrotz brauchte es viel Aufwand, um die geforderten Voraussetzungen der Rechtsgrundlagenanalyse mittels vorab definierter Massnahmen auf dem Gebiet der Informationssicherheit und des Datenschutzes zu erfüllen.

Start! ... mit Unterstützung

Dass ein solches Projekt nicht einfach mit der Bestellung einer neuen Software beginnt und mit der Veröffentlichung eines Links im Intranet endet, war allen Beteiligten von Anfang an bewusst. Die Einführung von SAP SuccessFactors Recruiting erforderte nicht nur technisches Fachwissen in Konfiguration und Customizing, sondern auch fundierte Erfahrung im HR-Bereich und im Projektmanagement.

Mit der smahrt Consulting AG fand der Kanton Solothurn einen erfahrenen Umsetzungspartner. Das Unternehmen hatte bereits frühere Projekte begleitet und verfügt über umfangreiche Erfahrung aus weit über tausend HR-Projekten.

Bewusst entschied man sich für den von smahrt empfohlenen «Best-Practice»-Ansatz.

Dadurch konnte das Projektteam von bewährten Prozessen und Erfahrungswerten profitieren, anstatt jedes Detail von Grund auf neu zu entwickeln. Gleichzeitig blieb genügend Raum, um die spezifischen Anforderungen und internen Rekrutierungsprozesse des Kantons gezielt abzubilden.

«Drei Workbooks, ein roter Faden.»

Die Umsetzung der neuen Rekrutierungslösung wurde in drei zentrale Themenbereiche – sogenannte Workbooks – gegliedert:

Workbook 1

Die Stellenanforderung

Workbook 2

Kandidatensicht und Beurteilung

Workbook 3

E-Mail-Kommunikation

Jedes Workbook wurde eigenständig bearbeitet und abgeschlossen. In gemeinsamen Workshops unterstützte smahrt das Projektteam dabei, die einzelnen Prozessschritte zu



Berater/-in, 60-80%

Persönliche Angaben

* Pflichtfelder

Anrede *

Bitte auswählen

Vorname *

Nachname *

Telefon *

E-Mail *

Geburtsdatum

Nationalität *

Bitte auswählen

Strasse/Hausnummer

Wohnort *

PLZ *

Land *

Bitte auswählen

Arbeitsbewilligung *

Bitte auswählen

Dokumente

Zulässige Formate: .docx, .pdf, .jpg mit maximaler Dateigrösse von 10 MB.

Lebenslauf *

Keine Datei ausgewählt

0

Anschreiben *

Keine Datei ausgewählt

0

Weitere Unterlagen (z.B. Zeugnisse und Diplome)

Keine Datei ausgewählt

0

Tipp: Halten Sie die CTRL-Taste (Windows) oder CMD-Taste (Mac) gedrückt, um mehrere Dateien auszuwählen. Alternativ können Sie die SHIFT-Taste für eine zusammenhängende Auswahl nutzen.

Weiteres

Wie sind Sie auf uns aufmerksam geworden? *

Keine Auswahl

0

Ich bin bereits Mitarbeiter/-in des Kantons Solothurn *

Keine Auswahl

0

Ich bin kein Roboter und löse die folgende Rechnung *

65 minus 2 =

☐ Ich habe die [Datenschutzklärung](#) gelesen und akzeptiere sie. *

SENDEN

analysieren, neu zu definieren und in der Anwendung umzusetzen. Nach jedem abgeschlossenen Workbook folgte eine Testphase. Dabei wurden die definierten Anforderungen überprüft, Abläufe getestet und Anpassungen vorgenommen. Erst nach erfolgreicher Abnahme wechselte das Projektteam zum nächsten Themenbereich.

Die Reihenfolge der Workbooks war bewusst gewählt und orientierte sich am tatsächlichen Rekrutierungsprozess: vom Stellenantrag über die Bearbeitung eingegangener Bewerbungen bis hin zur Kommunikation mit Kandidatinnen und Kandidaten.

So stand im ersten Schritt die Ausschreibung von Stellen im Fokus. Anschliessend wurde definiert, wie Bewerbungen beurteilt und verarbeitet werden sollen. Im dritten Workbook ging es schliesslich darum, wann welche Kommunikation ausgelöst wird – automatisch durch das System oder manuell durch Führungspersonen – und in welchem Wortlaut diese erfolgen soll.

Wer nun denkt, dass mit der erfolgreichen Abnahme der drei Workbooks bereits ein vollständig einsatzbereites System für den Produktivbetrieb bereitstand, unterschätzt die Komplexität eines solchen Projekts erheblich. Die abgeschlossenen Workbooks bildeten zwar die fachliche und prozessuale Grundlage der neuen Lösung, doch bis zu einem stabilen, integrierten und produktiv nutzbaren Gesamtsystem mussten die neuen Prozesse nicht nur effizient, sondern auch nachvollziehbar und regulatorisch korrekt gestaltet werden. Gleichzeitig musste die Kommunikation mit allen beteiligten Stellen sauber auf die neuen Abläufe abgestimmt werden.

Gerade in solchen Projekten steckt die Herausforderung oft im Detail. Diskussionen über die Platzierung eines Logos im Bestätigungsmail, die Anzahl Pflichtfelder im Bewerbungsformular oder die Formulierung von Hilfetexten können überraschend viel Zeit beanspruchen. Einzelne Themen mögen auf den ersten Blick klein erscheinen, summieren sich jedoch schnell zu erheblichen Verzögerungen.

«Wenn Details über Erfolg oder Verzögerung entscheiden.»

Besonders kritisch sind sogenannte «Moving Targets» – also laufende Änderungen bereits definierter Ziele und Anforderungen während der Umsetzung. Solche Anpassungen führen nicht nur zu zusätzlichem Aufwand und höheren Kosten, sondern können unter Umständen sogar den späteren Betrieb der Lösung beeinflussen.

Bereits zu Projektbeginn machte der Umsetzungspartner auf diese Risiken aufmerksam. Dank einer pragmatischen und lösungsorientierten Zusammenarbeit gelang es dem Projektteam jedoch, sich konsequent auf die wesentlichen Anforderungen zu konzentrieren und mögliche Stolpersteine frühzeitig zu entfernen.

Die Bewerbermaske

Nachdem die Rekrutierungsprozesse in der neuen Lösung definiert waren, rückte der öffentliche Auftritt in den Fokus. Die Bewerbermaske sollte technisch modernisiert und optisch an die Arbeitgebermarke des Kantons Solothurn angepasst werden.

Die Stärke von SAP SuccessFactors Recruiting liegt klar in der professionellen Abbildung des gesamten Rekrutierungsprozesses – von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung. In der grafischen Gestaltung bietet die Standardlösung jedoch nur begrenzte Möglichkeiten.

Dem Projektteam war deshalb wichtig, neben einer modernen technischen Plattform auch einen zeitgemässen und benutzerfreundlichen Auftritt für Bewerbende zu schaffen.

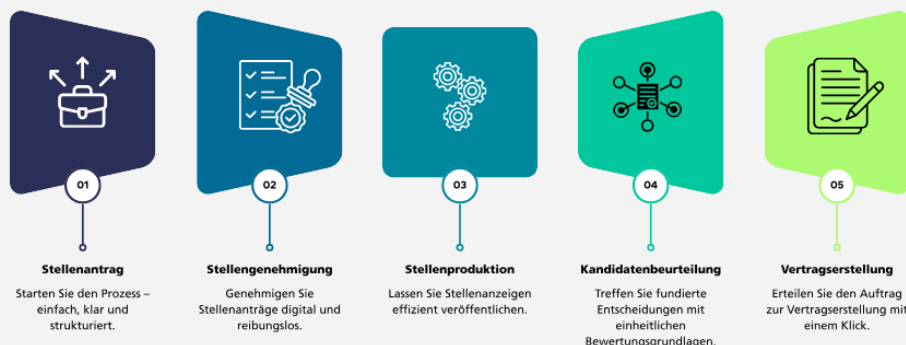
Die neue Bewerbermaske sollte Vertrauen schaffen, auf mobilen Geräten funktionieren und möglichst keine technischen Hürden verursachen.

«Vom Mauerblümchen zum Blickfang.»

Ein zentraler Fortschritt: Mit dem neuen Bewerbungsformular entfällt der bisher mühsame Schritt, vor einer Bewerbung zunächst ein Kandidatenprofil erstellen zu müssen. Bewerbungen können dadurch deutlich

Zentrale Schritte

Der Rekrutierungsprozess in SAP SF Recruiting umfasst die folgenden zentralen Schritte:



einfacher, schneller und benutzerfreundlicher eingereicht werden – genau so, wie es Bewerbende heute erwarten.

Auch bei der Umsetzung der neuen, deutlich modernisierten Bewerbermaske konnte sich der Kanton Solothurn auf einen erfahrenen Partner verlassen. Mit der Prospective Media Services PMS AG bestand bereits eine langjährige Zusammenarbeit. Über ihren sogenannten «Jobbooster» wurden offene Stellen schon bisher auf der Karrierewebsite sowie auf verschiedenen Jobportalen veröffentlicht.

Die Herausforderung bei der Einführung der neuen Bewerbermaske lag allerdings nicht nur im Design. Die Passung zur Arbeitgebermarke, hinsichtlich Farbgebung, Bildsprache und Gestaltung konnten vergleichsweise rasch umgesetzt werden. Die eigentliche Komplexität verbarg sich hinter der Benutzeroberfläche – nämlich in der technischen Integration mit SAP SuccessFactors Recruiting.

Damit die neue Bewerbermaske korrekt mit dem Rekrutierungssystem zusammenarbeitet, mussten sämtliche Eingabefelder exakt auf die entsprechenden Felder in SAP SuccessFactors Recruiting abgestimmt werden. Dieses sogenannte «Mapping» ist entscheidend für einen reibungslosen Ablauf.

Ein Beispiel verdeutlicht die Bedeutung: Ist ein Feld in SAP SuccessFactors als Pflichtfeld definiert, muss dieses auch in der Bewerbermaske

zwingend ausgefüllt werden. Fehlt diese Abstimmung, kann eine Bewerbung zwar abgeschickt werden, wird vom System jedoch aufgrund fehlender Pflichtinformationen nicht verarbeitet. Umgekehrt spielt es keine Rolle, wenn ein Feld in der Bewerbermaske obligatorisch ist, in SAP SuccessFactors jedoch nicht.

Zusätzlich musste für jedes einzelne Feld definiert werden, in welchem Format Informationen zwischen den Systemen ausgetauscht werden. Erwartet das Zielsystem beispielsweise eine Zahl, darf nicht versehentlich ein Freitext übermittelt werden. Nur wenn beide Systeme dieselben «Regeln» verstehen, funktioniert die Datenübertragung fehlerfrei.

Was technisch komplex klingt, liess sich dank der Erfahrung von Prospective effizient umsetzen. Das Unternehmen verfügte bereits über das notwendige Know-how in der Integration von SAP SuccessFactors Recruiting und konnte dadurch entscheidend zum Projekterfolg beitragen.

Das Ergebnis ist eine moderne, benutzerfreundliche Bewerbermaske, die nicht nur optisch überzeugt, sondern auch technisch zuverlässig mit den internen Rekrutierungsprozessen zusammenspielt.

«Nahtlose Zusammenarbeit aller Partner.»

Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit der smahrt Consulting AG und

der Prospective Media Services PMS AG führte dazu, dass ein eigenständiges, modernes System zur Personalrekrutierung aufgebaut werden konnte.

Damit diese Lösung jedoch nahtlos in die bestehende IKT-Landschaft des Kantons Solothurn integriert werden konnte, war zusätzlich das umfassende interne Know-how des AIO und des CCSAP entscheidend. Erst durch diese interne Unterstützung liess sich die neue Plattform sinnvoll in die kantonale Systemlandschaft einbinden.

Ein zentraler Punkt war dabei die Benutzeranmeldung: Der Zugriff auf SAP SuccessFactors Recruiting musste über Single Sign-on (SSO) erfolgen, damit sich Mitarbeitende ohne zusätzliches Login sicher und effizient anmelden können.

Ebenso wichtig war die Datenbasis im Hintergrund. Bestehende Stammdaten aus SAP HCM mussten korrekt auf die neue Cloud-Plattform von SuccessFactors übertragen werden. Nur so konnte sichergestellt werden, dass alle relevanten Personen-, Organisations- und Prozessdaten konsistent und aktuell im neuen System verfügbar sind.

Erst durch das Zusammenspiel von externem Projekt-Know-how und interner System- und Datenkompetenz konnte die Lösung vollständig in die bestehende IT-Architektur des Kantons integriert werden.

Wie und was?

Das beste integrierte System bringt wenig bis keinen Erfolg, wenn die Mitarbeitenden nicht befähigt werden, das System so anzuwenden, wie vom Projektteam und dem Auftraggeber angedacht wurde. Vor diesem Hintergrund war uns vom Start des Projektes an bewusst, dass die Schulung der Mitarbeitenden ein essenzieller Erfolgsfaktor des Projektes sein würde.

Dabei ging es nicht nur darum, den Umgang mit SAP SuccessFactors Recruiting und der neuen Benutzeroberfläche zu vermitteln. Gleichzeitig mussten auch die neu definierten Rekrutierungsprozesse verständlich erklärt und im Arbeitsalltag verankert werden.

Die Frage nach dem «Was?» war

Factsheet SAP SuccessFactors Recruiting Stellen- und Kandidatenübersicht

KANTON **solothurn**
MIT ENGAGEMENT BEWEGEN.



Die neue Anwendung zur Personalrekrutierung – SAP SF Recruiting – steht ab der **Kalenderwoche 11** zur Verfügung.

Stellenübersicht

Im Recruiting-Modul sind sämtliche Stellenanträge ersichtlich

Stellenbezeichnung	Referenznummer	Führungsperson / Stellen-Owner	Zurzeit bei	Kandidaten	Aktive Kandidaten	Fortschritt	Status	Anzahl der Stellen	Alter(Tage)
Sachbearbeiter-in Integration, 80-100%	1286	Philipp Stampfli_TestFuehrungskraft		5 (1 neuer)	5 (1 neuer)		Bereit zur Ausschreibung	1	0
Prospective Teststelle #1	1282	Philipp Stampfli_TestFuehrungskraft		1	1		Bereit zur Ausschreibung	1	13
Prospective Teststelle #2	1283	Philipp Stampfli_TestFuehrungskraft		1 (1 neuer)	1 (1 neuer)		Bereit zur Ausschreibung	1	13
Prospective Teststelle #3	1284	Philipp Stampfli_TestFuehrungskraft		4 (4 neuer)	4 (4 neuer)		Bereit zur Ausschreibung	1	13

Kandidatenübersicht

Wie kann die Kandidatenübersicht einer offenen Stelle angezeigt werden?

- ➔ Recruiting-Modul öffnen
- ➔ Klick auf den Kandidatenlink der gewünschten Stelle

Stellenbezeichnung	Referenznummer	Führungsperson / Stellen-Owner	Zurzeit bei	Kandidaten
Sachbearbeiter-in Integration, 80-100%	1286	Philipp Stampfli_TestFuehrungskraft		5 (1 neuer)

Name	Status	BewerberTyp	Bewerbungsdatum	Bewertung / Führungsperson / Stellen-Owner	Datum 1. Interview	Datum 2. Interview
Hugo Eklatke	Eingang	ap	09.12.2025			
Philipp Stampfli	1. Interview - organisieren	ap	05.12.2025	On Hold	08.12.2025	
Mel Mele	2. Interview - organisieren	ap	05.12.2025	On Hold		
Marius Testmeier	1. Interview - organisieren	ap	05.12.2025	Interview		
Melanie Jugglihus	Zwischenfeedback (automatisch)	ap	05.12.2025	On Hold		

schnell beantwortet – geschult werden mussten sowohl Prozesse als auch das neue Werkzeug. Spannender war die Frage nach dem «Wie?». Auch hier konnte das Projektteam auf wertvolles internes Know-how zurückgreifen.

In mehreren Workshops wurde gemeinsam erarbeitet, wie die Schulung möglichst effizient und praxisnah gestaltet werden kann. Schnell zeigte sich, dass digitale Schulungsformen und eine frühzeitige Information aller Benutzergruppen die sinnvollste Lösung darstellen.

Deshalb setzte man auf einen Mix

aus verschiedenen Lern- und Informationsformaten. Einerseits wurde ein e-Learning-Lehrgang auf der kantonalen Lernwelt-Plattform aufgebaut. Andererseits griff das Projektteam auf bewährte Erfahrungen aus dem Projekt ZEMAS zurück und ergänzte die Schulungen mit kompakten Fact-Sheets, die jederzeit bequem über das Intranet aufgerufen werden können.

So erhielten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich flexibel und bedarfsgerecht mit den neuen Prozessen und Funktionen vertraut zu machen – eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Einführung der

neuen Rekrutierungslösung.

Das Ziel des e-Learning-Lehrgangs auf lernwelt.so.ch war klar: Die Mitarbeitenden sollten sich flexibel, selbstständig und unabhängig von festen Schulungsterminen mit dem neuen System vertraut machen können. So liess sich die Ausbildung optimal mit dem individuellen Arbeitsalltag vereinbaren.

«Aktives E-Learning trifft auf passiven PDF-Konsum.»

Besonderen Wert legte das Projektteam auf eine interaktive Gestaltung der Lerninhalte. Mithilfe von Audio- und Videosimulationen, direkten Interaktionen sowie abschliessenden Wissensquiz wurden die Teilnehmenden aktiv in den Lernprozess eingebunden. Statt passiv Informationen zu konsumieren, konnten die Mitarbeitenden das neue System Schritt für Schritt selbst entdecken und anwenden.

Der Lehrgang wurde bewusst in vier einzelne Lernabschnitte unterteilt:

1. Intro

Ein erster Einblick in SAP SF Recruiting und dem neuen Rekrutierungsprozess

2. Benutzeroberfläche

Erläuterung der neuen Anwendung

3. Antrag und Genehmigung

Der erste Prozessteil bis zur Ausschreibung.

4. Kandidatenbeurteilung

Bewertung der eingegangenen Bewerbungen.

Bereits im Intromodul wurde der Fokus auf den neuen Rekrutierungsprozess gelegt. Die fünf zentralen Prozessschritte in SAP SuccessFactors Recruiting wurden frühzeitig vorgestellt, da sie die Grundlage für eine reibungslose und einheitliche Personalrekrutierung bilden.

Damit diese Prozesse im Arbeitsalltag erfolgreich umgesetzt werden können, musste natürlich auch das Werkzeug selbst beherrscht werden. Deshalb widmete sich das zweite Lernmodul gezielt der neuen webbasierten Benutzeroberfläche von SAP SuccessFactors. Die beiden

T minus 7 Wochen	e-Learning Intro – Vorstellung Projekt Das Intro ist aufgeschaltet und sämtliche Power-User sind unterrichtet und informieren die Führungspersonen.
T minus 4 Wochen	Schulungsinhalte Die Schulungsinhalte stehen auf lernwelt.so.ch zur Selbstzuweisung und Absolvierung zur Verfügung
T minus 3 Wochen	Live-Information Dienststellenleitende Live-Information für alle Dienststellenleitenden wird durchgeführt
T minus 3 Wochen	Kommunikation Ausschreibungen Betroffene Instanzen werden über den Ausschreibungsstop auf dem alten Recruiting-System informiert.
T minus 2 Wochen	Walk-In Termine #1 Interessierte können an den Online Demo Terminen teilnehmen und Fragen stellen.
T minus 1 Woche	Walk-In Termine #2 Interessierte können an der zweiten Tranche von Online Demo Terminen teilnehmen und Fragen stellen.
T = 0	Go-Live

weiteren Module konzentrierten sich anschliessend auf die konkreten Prozessschritte innerhalb der neuen Rekrutierungslösung.

Im hektischen Arbeitsalltag fehlt jedoch oft die Zeit, wegen einer einzelnen Frage ein komplettes e-Learning-Modul erneut durchzuarbeiten. Aus diesem Grund ergänzte das Projektteam die Schulungsunterlagen mit sogenannten Fact-Sheets. Dabei handelt es sich um kompakte, einseitige PDF-Dokumente, welche einzelne Prozessschritte übersichtlich und visuell verständlich erklären. Diese Fact-Sheets stehen den Mitarbeitenden jederzeit bequem über das Intranet zur Verfügung.

Damit wurde das Intranet gleichzeitig zur zentralen Informationsplattform rund um die neue Rekrutierungsapplikation. Neben den Fact-Sheets finden Mitarbeitende dort auch den direkten Systemzugang, den Link zum e-Learning-Lehrgang sowie Informationen zum Supportprozess und eine Übersicht der zuständigen Poweruser/-innen.

Der Countdown läuft!

Mit dem ersten Arbeitstag dieses Jahres begann gleichzeitig der Endspurt Richtung Go-Live. Der Termin war klar gesetzt: Kalenderwoche 11, Montag, 9. März 2026. Von diesem Datum aus wurden sämtliche offenen Aufgaben rückwärts geplant und terminiert.

Die letzten sieben Wochen vor der Einführung waren entsprechend intensiv. Viele Arbeiten mussten parallel erledigt und eng koordiniert werden.

Ein zentraler Bestandteil war das durchgängige Testen des Systems. Von der Erstellung eines Stellenantrags über die Genehmigung bis hin zur Veröffentlichung des Inserats wurde der gesamte Prozess mehrfach durchgespielt. Anschliessend konnten sich Testbenutzerinnen und -benutzer auf diese fiktiven Stellen bewerben. So liess sich der komplette Bewerbungsprozess realitätsnah überprüfen und schliesslich freigeben.

Parallel dazu wurden auch die digitalen Schulungsunterlagen umfassend geprüft. Denn unvollständige oder fehlerhafte Inhalte hätten den Go-Live erheblich gefährden können. Die rechtzeitige Veröffentlichung auf dem Lernportal war daher ein weiterer kritischer Erfolgsfaktor.

«Unsicherheit überwinden – Neues annehmen.»

Trotz intensiver Schulungen und regelmässiger E-Mail-Informationen war klar: Eine gewisse Unsicherheit gegenüber der bevorstehenden Veränderung liess sich nicht ganz vermeiden.

Um dieser begegnen zu können, wurde eine Informationsveranstaltung für Dienststellenleitende organisiert. Ziel war es, Transparenz zu schaffen, Fragen zu beantworten und gleichzeitig Interesse für die neue Lösung zu wecken.

Die Veranstaltung im Museum Altes Zeughaus in Solothurn bot dafür den idealen Rahmen. Dort konnte die neue Applikation erstmals einem breiteren Publikum live präsentiert werden. Viele offene Punkte konnten direkt geklärt werden und insgesamt entstand ein positives Bild der kommenden Veränderungen.

Der wichtigste Eindruck: Die neue Lösung weckte Interesse und Vorfreude auf den modernisierten Rekrutierungsprozess.

Tag X – 9. März 2026

Dann war er da – der Tag, auf den das Projektteam so lange hingearbeitet hatte. Eine gewisse Anspannung war spürbar, nicht aus Angst, sondern aus gesundem Respekt vor dem, was kommen würde. Doch als



die Umstellung erfolgte, passierte zu nächst: nichts Negatives.

Im Gegenteil: Bereits vom ersten Tag an wurde das neue System aktiv genutzt. Stellenanträge wurden wie geplant erstellt, Genehmigungen durchgeführt, Inserate veröffentlicht und erste neue Mitarbeitende konnten erfolgreich rekrutiert werden. Nach über drei Monaten reibungslosem Betrieb und viel positivem Feedback ist die anfängliche Anspannung purer Freude über einen weiteren Schritt der Digitalisierung im HR gewichen.

Dank

Dieses Projekt ist ein starkes Beispiel für erfolgreiche, amtsübergreifende Zusammenarbeit und ein wichtiger Meilenstein in der digitalen Transformation des Kantons Solothurn. Es gelang eine veraltete, nicht mehr unterstützte Software durch eine moderne Cloudlösung zu ersetzen, die nachhaltig den gesamten Rekrutierungsprozess optimiert und modernisiert.

Mein besonderer Dank gilt allen beteiligten Kolleginnen und Kollegen, welche an diesem Projekt mitarbeiteten.

Das Projektkernteam stellte sicher, dass die notwendigen fachli-

An einer Informationsveranstaltung für Dienststellenleitende im Museum Altes Zeughaus wurden Fragen beantwortet und das Interesse für die neue Lösung geweckt.

chen Grundlagen erarbeitet wurden, damit der gesamte Rekrutierungsprozess durchgängig und konsistent abgebildet werden konnte – vom Stellenantrag über die Kandidatenbeurteilung bis hin zur Vertragserstellung. Damit der produktive Start so reibungslos vonstatten ging, gebührt der Dank auch sämtlichen Kolleginnen und Kollegen, welche die neue Applikation intensiv testeten und die wertvollen Informationen zur Feinjustierung von SAP SuccessFactors Recruiting lieferten.

Ebenso wichtig war die Unterstützung durch das AIO und das CCSAP zur technischen Integration der Cloud-Anwendung in die kantonale IT-Infrastruktur.

Auch die Beauftragte für Information und Datenschutz leistete einen entscheidenden Beitrag. Durch ihre kritischen Fragestellungen und die enge Begleitung konnte eine solide rechtliche Grundlage für den Einsatz von SAP SuccessFactors in der Cloud geschaffen werden, ohne den Datenschutz zu vernachlässigen.

Ein grosser Dank geht zudem an die smahrt Consulting AG, die uns als Umsetzungspartner konsequent auf Kurs gehalten und dafür gesorgt hat, dass die fachlichen Anforderungen in

der neuen Lösung konsequent umgesetzt wurden sowie der Prospective Media Services AG, welche unsere Vorgaben zum Bewerberformular optimal umsetzte.

Für mich persönlich war es ein äusserst spannendes Projekt. Ich konnte nicht nur tief in die Welt der Personalrekrutierung eintauchen, sondern auch erleben, wie komplexe Projekte rechtlich, technisch und organisatorisch in der Kantonalen Verwaltung überhaupt erst möglich werden.

*Philipp Stampfli
Projektleiter HR-Digitalisierung*

*Bilder/Grafiken:
Kanton Solothurn, Philipp Stampfli*

IM PORTRÄT: ROGER STÖCKLI, CO-LEITER BERUFLICHE GRUNDBILDUNG/PERSONALENTWICKLUNG

«Den Mutigen gehört die Welt»

Roger Stöckli spricht ruhig. Nicht langsam, nicht zögerlich, sondern überlegt. Wer ihm zuhört, merkt rasch: Der Mann, der beim Kanton Solothurn die Berufliche Grundbildung leitet und in der Personalentwicklung eingebunden ist, arbeitet nicht mit grossen Parolen. Er beobachtet, begleitet, fragt nach, lässt ausprobieren. Und er greift ein, wenn es nötig ist.

Der 43-Jährige aus Neuendorf sagt über sich selbst, seine ruhige Art helfe ihm in seiner Funktion. «Ich habe diese Art von Natur aus», erklärt er. In hektischen Momenten sei das sehr hilfreich. Manchmal nerve es ihn zwar fast ein wenig, dass er Gefühle nicht stärker nach aussen zeige. Beruflich aber zahle sich diese Eigenschaft aus. «Gerade in der Arbeit mit Lernenden, Berufsbildenden, Praxisbildenden und den verschiedenen Ämtern braucht es Ruhe, Übersicht und Vertrauen», ist er überzeugt.

Seit Juli 2022 arbeitet Roger Stöckli im Personalamt des Kantons Solothurn als Teamleiter Berufliche Grundbildung. Seine Aufgabe beschreibt er als abwechslungsreich. Es gehe darum, die Berufsbildung beim Kanton weiterzuentwickeln, bestehende Grundlagen den neuen Gegebenheiten anzupassen und im Jahresgeschäft den Überblick zu behalten. «Es gibt nicht die eine Aufgabe», präzisiert er. Wichtig sei, alle Termine, Fristen und Prozesse im Auge zu behalten, damit nichts vergessen gehe.

Lernende stehen im Zentrum

Dieses Jahresgeschäft kennt seine eigenen Rhythmen und Spitzen. Für Roger Stöckli beginnt ab Mai jeweils die dichteste Zeit: Die Lehrabschlüsse rücken näher, wenig später folgt der Lehrstart im August, während im Hintergrund bereits die Rekrutierung für das nächste Jahr anläuft. Bis Ende Oktober greifen viele Abläufe ineinander. Zufrieden ist er nicht erst dann, wenn etwas Aussergewöhnliches gelingt. Oft genügt ein Tag, an dem alles seinen Platz findet, Termine halten, Absprachen funktionieren und niemand vergessen geht. Gerade in dieser Phase zählt für ihn Verlässlichkeit. «Der schlimmste Fall wäre für mich, wenn jemand das Qualifikationsverfahren bestanden hat und wir ihn oder sie in der Kommunikation übersehen würden.»

Im Zentrum stehen die Lernenden. Stöckli will ihnen nicht einfach



Wissen vermitteln. Früher seien Berufs- und Praxisbildende stärker Wissensvermittler gewesen, heute gehe es mehr um Coaching und Begleitung. «Wir geben den jungen Menschen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten zu entdecken, und begleiten sie auf diesem Weg.» Gelungen ist eine Ausbildung für ihn nicht nur, wenn das Qualifikationsverfahren bestanden ist. Ebenso wichtig sei, wie sich junge Menschen persönlich entwickeln.

Wie das konkret aussieht, erzählt er an einem aktuellen Beispiel. Lernende aus dem kaufmännischen Bereich unterstützen ihn bei der Planung der Berufsinformationsmesse in Olten. Ein Lernender im ersten Lehr-

Roger Stöckli auf dem Dach des Gebäudes des Personalamtes, das seit September 2024 an der St. Urban-gasse 71 ist.

ala

jahr übernahm dabei die Projektleitung. Beim ersten Anlauf des Projektmeetings lief noch nicht alles rund. Bildschirm und Mikrofon blieben zunächst ausgeschaltet, obwohl weitere Personen online zugeschaltet waren. Stöckli wartete kurz, griff ein, half bei der Struktur und gab danach unter vier Augen eine Rückmeldung. Beim zweiten Meeting habe es dann funktioniert: «Dann sogar perfekt.»

Für ihn zeigt diese Szene, worum es geht. «Wenn man die jungen Menschen machen lässt, in ihrem Tempo, in ihrer Art, und sie auch Fehler machen dürfen, lernen sie viel besser daraus.» Er hätte dem Lernenden auch alles genau vorgeben können. Doch dann stellt sich für Stöckli die Frage,

wo der Lerneffekt bleibt. Solche Projekte nutzt er bewusst, um Lernende in einem geschützten Rahmen zu fördern.

Weiterbildung zieht sich durch seinen Werdegang

An der kantonalen Verwaltung als Ausbildungsbetrieb schätzt er die Vielfalt. Besonders im kaufmännischen Bereich habe die neue Bildungsverordnung neue Möglichkeiten eröffnet. Lernende können Abteilungen, Ämter und Departemente wechseln, etwa vom Steueramt ins Personalamt oder zur Motorfahrzeugkontrolle. Fragt man junge Menschen, was sie sich wünschen, komme die Antwort meist rasch: Abwechslung im Alltag und ein gutes Team.

Sein eigener Weg begann ebenfalls beim Kanton. Von 2000 bis 2003 absolvierte Roger Stöckli bei der Amtschreiberei Olten-Gösgen die Ausbildung zum Kaufmann EFZ. Danach arbeitete er beim Grundbuchamt der Amtschreiberei Grenchen. Ende 2010 verliess er den Kanton für etwas mehr als ein Jahr und ging nach Gstaad. Dort war er Skilehrer, Hilfeelektriker und Mitarbeiter Reception Wellness im Hotel Bellevue.

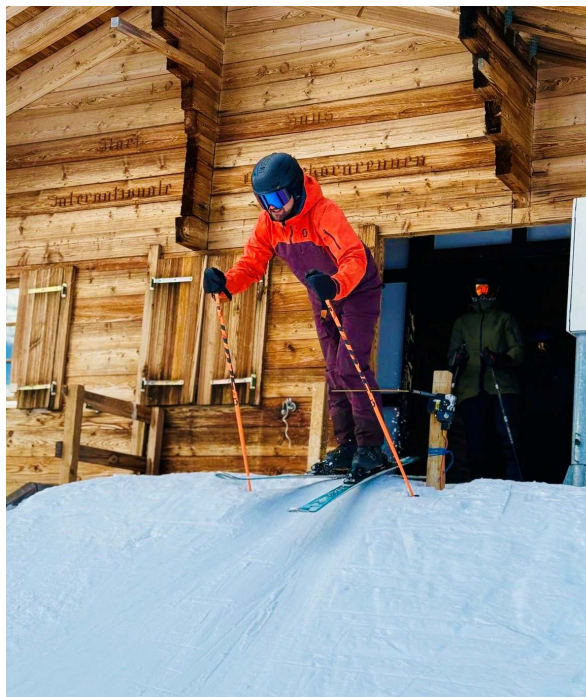
2012 kehrte er in die kantonale Verwaltung zurück. Zuerst arbeitete er als Sachbearbeiter Backoffice beim Betreibungsamt der Amtschreiberei Olten-Gösgen, später als Gruppenleiter Pfändungsvollzugsdienst und Verantwortlicher Berufsbildung. Der Wechsel in die Teamleiterfunktion

«Dort lernte ich, Situationen aus der Sicht des Gegenübers zu betrachten und nicht zu schnell zu urteilen.»

Roger Stöckli

habe ihn besonders geprägt, erinnert sich der sportbegeisterte Mann. Im Betreibungsamt hatte er mit einer anderen Anspruchsgruppe zu tun als heute. «Dort lernte ich, Situationen aus der Sicht des Gegenübers zu betrachten und nicht zu schnell zu urteilen», beschreibt er die wichtige Erfahrung.

Auch Weiterbildung zieht sich durch seinen Werdegang: juristische Grundausbildung an der FHNW, Fachausweis im Bereich Betreuung und Konkurs, Ausbildung zum Berufsbildner, operative Führung, Prüfungsexperte nach BiVo, SVEB-1-Zertifikat und Projektmanagement. Stöckli sieht darin einen Beleg dafür,



Roger Stöckli privat: Skifahren gehört zu seinen Hobbies. Hier ist er in Grindelwald beim Starhaus der Lauberhornabfahrt.

zvg

dass der Kanton in ihn investiert hat. «Für meine Aus- und Weiterbildungen hat mich der Kanton immer sehr unterstützt», hält er fest.

Im Umgang mit Kolleginnen, Kollegen und Lernenden ist ihm Wertschätzung wichtig. Dazu kommen Vertrauen und ein kollegialer Umgang. Eine gute Chemie helfe gerade in anspruchsvollen Situationen. «Es gibt von mir selten ein Nein, wenn jemand mit einem Anliegen kommt», sagt Stöckli. Wenn immer möglich nimmt er sich Zeit, wenn jemand mit einer Frage kommt, etwas klären möchte oder Unterstützung braucht.

Sport ist ein grosser Teil seines Lebens

Dass er mit jungen Menschen gut umgehen kann, hat auch mit seinem Leben ausserhalb der Verwaltung zu tun. 27 Jahre lang war Roger Stöckli Fussballtrainer, von den kleinen Junioren bis zur ersten Mannschaft des FC Härkingen in der 2. Liga. Auch dort ging es um unterschiedliche Charaktere, Entwicklung, Führung, Grenzen und Motivation.

Der Fussball begleitet ihn seit der Kindheit. Sein Vater war ebenfalls Trainer. Stöckli ging schon als kleiner Bub mit auf den Fussballplatz. «Das wurde mir fast in die Wiege gelegt», erzählt er. Heute bildet er als Instruktor des Schweizerischen Fussballverbands Trainer im Kanton Solothurn aus. Für ihn ist das Erwachsenenbildung in einem sportlichen Kontext.

Sport ist überhaupt ein grosser Teil seines Lebens. Biken, Fitness,

HYROX, Ski und Skitouren gehören zu seinen Hobbies. Beim Biken mag er es abwärtsorientiert, hoch geht es gerne gemütlich mit Gondel oder Sessellift. HYROX, ein Fitnesswettkampf mit acht Disziplinen, betreibt er oft zusammen mit seiner Partne-

«Es gibt von mir selten ein Nein, wenn jemand mit einem Anliegen kommt.»

Roger Stöckli

rin. Im Oktober will er erstmals allein antreten, was ein wichtiger Schritt aus der Komfortzone sei.

Zu seiner Haltung passt ein Satz, den er auch privat ernst nimmt: «Den Mutigen gehört die Welt.» Grossspurig meint er das nicht. Für Stöckli bedeutet Mut, etwas auszuprobieren, bevor alles bis ins Letzte fertiggedacht ist. Das gilt im Beruf genauso wie privat. Lernende sollen Praxisaufträge nicht nur sicher abarbeiten, sondern auch einmal eine Idee wagen. «In der Regel lohnt es sich.»

Gefordert wird Roger Stöckli dort, wo ein Lehrverhältnis aufgelöst werden muss. Das komme selten vor, aber es sei sehr belastend. Vorher werde viel versucht: Unterstützung, Gespräche, zusätzliche Möglichkeiten, nochmals neue Anläufe. Wenn es am Ende trotzdem nicht gehe, empfinde er das zunächst auch als eigenes Scheitern.

Vielleicht ist genau diese Mischung typisch für ihn: ruhig bleiben, Verantwortung übernehmen, Menschen ernst nehmen und trotzdem Grenzen setzen. Gute Führung bedeutet für ihn Verständnis und ein offenes Ohr, aber auch die Bereitschaft, den eigenen Standpunkt klar zu vertreten. Sein Team beschreibt er als harmonisch, auf alle sei Verlass, alle seien mit viel Herzblut dabei.

Roger Stöckli spricht nicht so, als müsse er jemanden von der kantonalen Verwaltung überzeugen. Er erzählt eher davon, was möglich ist, wenn man Menschen Entwicklung zutraut. Das zeigt auch sein eigener Weg, der ihn von der Lehre bei der Amtschreiberei über das Grundbuch- und Betreibungswesen ins Personalamt führte. Heute begleitet er selbst junge Menschen am Anfang ihres Berufswegs. Mit Ruhe, Vertrauen und der Überzeugung, dass Entwicklung dort beginnt, wo jemand die Chance erhält, etwas selbst zu versuchen.

André Albrecht

AUS DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG

Elternabend für künftige KV-Lernende

Am 13. Mai 2026 fand in Solothurn, im Alten Zeughaus, erstmals ein Elternabend für die Eltern der künftigen KV-Lernenden statt. Während knapp zweieinhalb Stunden erhielten die Eltern wichtige Informationen, konnten sich an verschiedenen Posten Wissen aneignen und sich beim anschliessenden Apéro untereinander, aber auch mit den künftigen Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern, austauschen.



Genau dieser Austausch war dem Team Berufliche Grundbildung ein grosses Anliegen und einer der Hauptgründe für den Elternabend. Seit 2024 ist das Personalamt Anstellungsbehörde aller KV-Lernenden und das Team Berufliche Grundbildung, zusammen mit den Berufs- und Praxisbildenden, verantwortlich für die Ausbildung. Ein direkter Kontakt zwischen den Eltern und dem Team Berufliche Grundbildung fand bisher nicht systematisch statt, eine verpasste Chance, um Erwartungen, Fragen und Wünsche zu diskutieren und gemeinsame Werte zu definieren. Somit hatte der Elternabend, nebst der Weitergabe von Informationen, auch eine wichtige zwischenmenschliche Komponente.

Aber auch für die Jugendlichen war der Austausch eine gute Möglichkeit, um von den Lernenden Tipps und Tricks für den Übergang von der Schule ins Arbeitsleben zu erhalten. Dieser Schritt stellte sich in der Vergangenheit für viele als herausfordernd dar.

Roger Stöckli, Teamleiter Berufliche Grundbildung, eröffnete den Abend mit einer Begrüssungsrede

und gab einen Überblick über den Kanton Solothurn als Ausbildungsbetrieb. Im Speziellen erwähnt werden darf an dieser Stelle die hohe Weiterbeschäftigungsquote nach der Ausbildung sowie die systematische und professionelle Betreuung in sämtlichen Amtsstellen durch die vielen Berufs- und Praxisbildenden. Danach erklärte Norien Nagel, Fachfrau Berufliche Grundbildung, wie die Ausbildung aufgebaut ist. Den Eröffnungsteil schloss Max Wyss ab, Lernender im 3. Lehrjahr, indem er sich an seine erste Arbeitswoche zurückerinnerte und erzählte, wie er diese erlebt hatte und was die künftigen Lernenden in der ersten Arbeitswoche erwartet.

Beim Postenlauf durchliefen die Eltern zusammen mit den künftigen Lernenden in kleinen Gruppen insgesamt vier verschiedene Stationen. Beim ersten Posten erhielten sie von Jasmin Bundi, Lernende im BBZ-Solothurn, aus erster Hand Informationen über den Besuch der Berufsfachschule. Ganz nach dem Motto: «Kein Abschluss ohne Anschluss» wurden beim zweiten Posten mögliche Wege und Weiterbildungen nach der Lehre

Während rund zweieinhalb Stunden erhielten die Eltern der künftigen KV-Lernenden wichtige Informationen.

Kanton Solothurn

thematisiert.

Der dritte Posten widmete sich unterschiedlichen Herausforderungen, welche während der Ausbildung auftreten können und wer in diesem Fall die richtigen Ansprechpersonen sind.

Bei der letzten Station räumten die Lernenden Timea Wagner (3. Lehrjahr) und Sarina Jäggi (1. Lehrjahr) mit Vorurteilen gegenüber der Lehre auf, erzählten von ihren eigenen Erfahrungen und testeten das Wissen der Teilnehmenden mit einem Online-Quiz.

Nebst den bereits namentlich erwähnten Lernenden haben uns zusätzlich Ria Racine und Arbesa Dreshaj unterstützt. Ria Racine sorgte, unter Einhaltung des Budgets, dafür, dass wir für alle Gäste genügend Getränke und Apéro-Häppchen hatten. Arbesa Dreshaj gestaltete im Vorfeld den Einladungsflyer und trug damit zum zahlreichen Erscheinen der Eltern und Jugendlichen bei.

Wir freuen uns mit Zuversicht und einem guten Bauchgefühl, zusammen mit den Jugendlichen im August einen neuen Lebensabschnitt zu beginnen.

Raphael Flückiger

DER RELAUNCH VON SO.CH WIRD AM BEST OF SWISS WEB MIT BRONZE AUSGEZEICHNET

Wenn die Verwaltung den Perspektivenwechsel wagt und dafür belohnt wird

Ein Saal, gedämpftes Licht, gespannte Blicke Richtung Bühne. Für einen kurzen Moment steht so.ch im Rampenlicht – und gewinnt Bronze in der Kategorie «User Experience» am Best of Swiss Web! Und damit eine Idee, die weit über Design hinausgeht: Verwaltung digital so zu gestalten, dass Menschen schneller finden, was sie wirklich brauchen. Hinter dem Projekt «Serviceorientierte Website» steckt genau dieser Perspektivenwechsel, und der beginnt nicht bei der Technik, sondern bei der Frage: Wie fühlt sich Verwaltung für die Nutzerinnen und Nutzer eigentlich an?

An solchen Abenden wird viel applaudiert. Projekte erscheinen auf einer Leinwand, Namen werden genannt, Menschen gehen auf die Bühne und lächeln in eine Kamera. Und doch geht es in Wahrheit um etwas, das man nicht in wenigen Sekunden zeigen kann. Nämlich um Monate intensiver Arbeit, um zahllose Gespräche, Abstimmungen, Entwürfe, Tests und Entscheidungen. Dass der Relaunch von so.ch dafür am Best of Swiss Web mit Bronze ausgezeichnet wurde, ist eine schöne Bestätigung dieser Arbeit.

So war es auch bei so.ch. Auf der Bühne ist am Ende eine Website sichtbar. Dahinter aber steht ein Vorhaben, das grundsätzlicher ist. Die digitale Präsenz des Kantons Solothurn soll sich stärker an den Anliegen der Menschen orientieren und weniger an der Frage, welche Organisationseinheit für etwas zuständig ist. Genau das ist der Kern der serviceorientierten Website: Orientierung schaffen, den Zugang zu Leistungen vereinfachen und Informationen so aufzubereiten, dass sie verständlich, zugänglich und intuitiv nutzbar sind.

Was steht im Zentrum: Amt oder Anliegen?

Wie gross dieser Unterschied im Alltag ist, zeigt ein simples Beispiel. Jemand sucht auf so.ch nicht ein zuständiges Amt, sondern eine Lösung: eine Bewilligung, ein Formular, eine Dienstleistung. Bisher war dafür oft einiges an Vorwissen nötig. Wer die Verwaltungsstruktur nicht kannte, musste sich durch Zuständigkeiten, Navigationsebenen und Fachbegriffe arbeiten, bevor er oder sie überhaupt dort ankam, wo es relevant wurde. Dieses vorausgesetzte Vorwissen über die Verwaltung ist weder kundenfreundlich noch serviceorientiert.

Die neue Website setzt deshalb an einem anderen Punkt an. Nicht die



Einer der wichtigsten Schweizer Awards für digitale Projekte: Seit 2001 wird der Best of Swiss Web verliehen. Kanton Solothurn

Verwaltungsstruktur steht im Vordergrund, sondern die Nutzendenperspektive. Ziel war ein Zugang, der einfacher, schneller und intuitiver funktioniert. Services sollten besser sichtbar, leichter auffindbar und verständlicher erklärt werden. Die Website wird damit zu einem Ort, an dem Anliegen effizient gelöst werden können.

Unspektakulär, aber wichtig

Konkret bedeutet das, dass auf so.ch die Services ins Zentrum rücken. Die neue Struktur trennt klar zwischen «Services» und «Verwaltung». Die Departemente bleiben weiterhin auffindbar, ebenso Regierung, Gerichte und Parlament, jedoch orientiert sich der direkte Zugang stärker an dem, was Menschen erledigen möchten.

Dazu wurden die Serviceleistungen einheitlich aufgebaut und auf Serviceseiten mit verständlichen Beschreibungen, klaren Handlungsauf-

Best of Swiss Web

Der Best of Swiss Web ist einer der wichtigsten Schweizer Awards für digitale Projekte. Er wird seit 2001 verliehen und zeichnet jährlich herausragende Web- und Digitalprojekte aus. Der Wettbewerb steht nicht nur Projekten der öffentlichen Verwaltung offen, sondern auch Vorhaben aus Privatwirtschaft und Organisationen. 2026 wurden 317 Projekte in elf Kategorien eingereicht.

forderungen, Informationen zum Vorgehen, Zusatzinformationen und eindeutigen Absender dargestellt. Das klingt unspektakulär, ist aber im Alltag entscheidend. Denn oft macht nicht eine grosse Funktion den Unterschied, sondern die kleine Frage: Verstehe ich auf Anhieb, worum es geht und was ich als Nächstes tun muss?

Gute User Experience ist kein Luxus

Wer bei User Experience (UX) zuerst an hübsche Oberflächen denkt, täuscht sich. Im Kontext von Verwaltung bedeutet gute UX vor allem: Klarheit, Zugänglichkeit und Verlässlichkeit. Informationen müssen verständlich sein. Die Navigation muss Orientierung geben. Angebote müssen auf unterschiedlichen Geräten funktionieren. Und Menschen sollen rasch dort ankommen, wo sie hinwollen – ohne Umwege, ohne Rätselraten, ohne unnötige Hürden. Für den Kanton Solothurn ist dieser Blick auf die Nutzererfahrung ein zentrales Element der digitalen Weiterentwicklung.

Deshalb umfasst die neue Website auch mehr als eine neue Struktur. Sie setzt auf ein modernes, responsives Erscheinungsbild, das mobile Nutzung konsequent mitdenkt. Barrierefreiheit ist ebenso ein Thema wie Verständlichkeit. Services sollen nicht nur digital vorhanden sein, sondern digital auch wirklich nutzbar. Das ist ein Unterschied, den man als Besucherin oder Besucher oft erst bemerkt, wenn er fehlt.

Hinter dem Klick steckt viel Zusammenarbeit

Wenn eine Website am Ende einfach wirkt, ist es meist ein Zeichen dafür, dass im Hintergrund sehr viel Arbeit geleistet wurde. so.ch ist keine kleine Insel, sondern Teil einer grossen digitalen Landschaft mit zahlreichen Inhalten, Fachbereichen und redaktionell Beteiligten. Entsprechend breit war auch die Zusammenarbeit im Projekt.

Am Relaunch waren viele Menschen aus unterschiedlichen Ämtern und Departementen beteiligt. Sie brachten ihre fachlichen Perspektiven ein, prüften Inhalte, schärfen Servicebeschreibungen, testeten neue Strukturen und halfen mit, die neue Logik mit dem Alltag der Verwaltung zu verbinden. Gerade diese interdisziplinäre Zusammenarbeit war zentral. Denn eine serviceorien-



tierte Website entsteht nicht isoliert in einem Projektteam, sondern nur dann, wenn Fachwissen, Kommunikationsverständnis, redaktionelle Erfahrung, digitale Kompetenz und der Blick auf die Nutzerinnen und Nutzer zusammenkommen.

Was vom Abend bleibt

Wenn der Saal sich leert und die Bühne wieder dunkel wird, bleibt mehr zurück als ein schöner Moment und eine Auszeichnung. Sichtbar wird vor allem, wie viel in einer Website stecken kann: strategisches Den-

Sie waren zu Recht stolz: Das für den Relaunch von so.ch verantwortliche Team gewann am Best of Swiss Web Bronze in der Kategorie «User Experience».

Kanton Solothurn

ken, redaktionelle Sorgfalt, gestalterische Klarheit, technisches Können und die Bereitschaft, Verwaltung konsequent vom Anliegen der Menschen her zu denken. Genau darin liegt die eigentliche Geschichte von so.ch. Nicht nur darin, dass eine Website neu gestaltet wurde. Sondern darin, dass der Kanton Solothurn mit der serviceorientierten Website einen Weg eingeschlagen hat, der digitale Verwaltung verständlicher, zugänglicher und alltagsnäher macht.

Simon Schütz

SUCCESS STORY: GINA VÖGELI, CO-LEITERIN ADMINISTRATION GESUNDHEITSAMT KANTON SOLOTHURN

Eine Aufgabe ohne fertiges Drehbuch

Wenn Gina Vögeli über ihre Arbeit spricht, klingt Verwaltung nicht nach Schreibtischroutine. Eher nach Bewegung, nach Abläufen, die ineinandergreifen, und nach Menschen, die ihre Facharbeit besser machen können, weil andere im Hintergrund organisatorische Fäden zusammenhalten. Vögeli ist Co-Leiterin Administration im Gesundheitsamt des Kantons Solothurn. Gemeinsam mit ihrem vierköpfigen Team sorgt sie dafür, dass administrative Prozesse verlässlich laufen. Dahinter steht ein Bereich, den es in dieser Form vor wenigen Jahren noch gar nicht gab.

Genau dort liegt der Kern ihrer beruflichen Erfolgsgeschichte. 2022 wurde das Departement des Innern reorganisiert. Per 1. Januar 2022 entstand im Gesundheitsamt eine neue Struktur mit Zentralen Diensten – und darin eine neue Administration. Sie übernahm damals eine Funktion, die zuerst aufgebaut werden musste. «Dort habe ich die Chance bekommen, die Leitung der Administration zu übernehmen und eigentlich alles neu aufzubauen», sagt sie. Es war eine Aufgabe ohne fertiges Drehbuch.

Der Zeitpunkt machte die Aufgabe zusätzlich anspruchsvoll. Die Covid-19-Pandemie war noch nicht vorbei, im Gesundheitsamt waren viele Ressourcen gebunden. Gina Vögeli hatte zwar bereits in diversen administrativen Tätigkeiten Erfahrungen gesammelt, war in dieser neuen Funktion aber erstmals wirklich auf sich selbst gestellt. «Ich musste vieles selbst ausprobieren: Funktioniert es so überhaupt? Oder muss man es über den Haufen werfen und nochmals von vorne anfangen?» So sei die heutige Administration auch in Zusammenarbeit mit Amtsleiter Peter Eberhard Schritt für Schritt entstanden. «Ich konnte daran mitarbeiten, das Ganze aufzubauen», erzählt die lebensfreudige Frau, «das hat wirklich Spass gemacht, auch wenn es natürlich ein langer Prozess war.»

Die direkte Anwendung von Wissen lag ihr mehr

Dass Gina Vögeli heute an diesem Punkt steht, war nicht von Anfang an vorgezeichnet. Die 36-Jährige wohnt in Ligerz BE, ist Direktionsassistentin mit eidgenössischem Fachausweis, lebt in einer Partnerschaft und ist Mutter einer kleinen Tochter. Aufgewachsen ist sie in Bettlach. Nach der Matura in Solothurn begann sie an der Universität Bern ein Wirtschaftsstudium. Nach eineinhalb Jahren merkte sie jedoch, dass ihr praktische Aufgaben und die direkte



Anwendung von Wissen mehr lagen als die Theorie. Sie entschied sich bewusst für den kaufmännischen Weg und begann 2012 bei der Amtschreiberei Grenchen-Bettlach eine verkürzte Ausbildung zur Kauffrau EFZ.

Gina Vögeli an ihrem Arbeitsplatz im Gesundheitsamt, mit Blick auf den Garten des Ambassadorschlosses in Solothurn. ala

«Gegen aussen soll die Administration beständig wirken, intern ist vieles in Bewegung. Jeder Tag ist anders.»

Gina Vögeli

Der Einstieg in die kantonale Verwaltung war für sie positiv. Das Klischee von der «trockenen» Verwal-

tung habe wenig mit der Realität zu tun, sagt sie. Bei der Amtschreiberei lernte sie verschiedene Bereiche kennen und merkte, was ihr lag: Aufgaben, Termine und Prioritäten koordinieren, Ressourcen organisieren, Abläufe strukturieren und Verantwortung übernehmen.

Nach der Lehre führte ihr Weg ins Departementssekretariat des Finanzdepartementes. Diese Funktion als stellvertretende Leiterin Administration bezeichnet sie rückblickend als besonders prägend. Dort lernte sie, auch bei hohem Arbeitsaufkommen den Überblick zu behalten, Prioritä-

ten zu setzen und effiziente Abläufe sicherzustellen. Weil personelle Ausfälle hinzukamen, musste sie rasch lernen, auf eigenen Beinen zu stehen. 2016 wechselte Vögeli ins Departementssekretariat des Departements des Innern. Dort wurde sie von Anfang an gefördert. Ihr damaliger Chef habe ihre Stärken erkannt, ihr früh eigene Aufgaben anvertraut und sie als Mentor begleitet. Vögeli beschreibt ihren Weg deshalb nicht als Soloaufstieg, sondern als Entwicklung, die durch Vertrauen möglich wurde.

Ein wichtiger Baustein war die Weiterbildung zur Direktionsassistentin mit eidgenössischem Fachausweis. Gleichzeitig wuchs mit den Jahren der Wunsch, nicht nur auszuführen, sondern mitzugestalten. «Ich bin jemand, der gerne Verantwortung übernimmt und Dinge vorantreibt», beschreibt sich Gina Vögeli.

Die Administration unterstützt, strukturiert und entlastet

Was der Neuaufbau der Administration ab 2022 konkret bedeutete, zeigt sich besonders deutlich im Personalbereich. Während der Pandemie musste das Gesundheitsamt rasch viele neue Mitarbeitende gewinnen. Personelle Anliegen lagen zuvor stark bei den jeweiligen Vorgesetzten. In dieser Ausnahmesituation entstand teilweise ein «Wildwuchs», wie Vögeli es formuliert. Daraus entwickelte sich die Idee, HR-Prozesse stärker zu zentralisieren. Heute ist die Administration im Gesundheitsamt die Schnittstelle zwischen Personalamt, Führungspersonen und Mitarbeitenden. Wenn eine Stelle neu besetzt werden muss, geht es um Stellenausschreibung, Inserat, Publikation, Vertragsänderungen und Einführung neuer Mitarbeitender. Die Administration unterstützt, strukturiert und entlastet.

Der Gedanke dahinter ist einfach, aber entscheidend: Die Fachpersonen im Gesundheitsamt sollen sich auf ihre eigentliche Arbeit konzentrieren können. Genau dafür schafft die Administration die nötigen Rahmenbedingungen – zuverlässig, vorausschauend und möglichst unauffällig im Hintergrund. Vögelis Anspruch ist es, im Amt eine verlässliche Anlaufstelle für administrative, organisatorische, personelle und informationstechnologische Anliegen zu sein. Gute Administration fällt oft erst dann auf, wenn sie fehlt. Für sie ist das kein Widerspruch: «In diesem

Sinne ist es ein gutes Zeichen, wenn ich meine Arbeit wie Routine aussehen lassen kann.»

Die Wertschätzung ist enorm

Heute umfasst die Administration vier Personen in Teilzeit, zusammen sind das 200 Stellenprozente. Der Aufgabenbereich ist breit: HR-Prozesse, Veranstaltungen, interne Anlässe, Spesen, Zeitverbuchungen, internes Rechnungswesen, Website-Themen sowie Regierungsrats- und Kantonsratsgeschäfte. Dazu kommen Unterstützungsaufgaben für andere Abteilungen, etwa bei der administrativen Abwicklung von Impfprogrammen oder bei der Organisation medizinischer Fortbildungsveranstaltungen. «Es ist extrem viel», erklärt Vögeli. «Aber wir arbeiten alle gern, und das merkt man.» Die Wertschätzung im Gesundheitsamt sei enorm, so mache es wirklich Spass, ergänzt sie mit einem Lächeln.

Eine offene, regelmässige Kommunikation ist zentral

Die Reorganisation von 2022 ist für sie nicht einfach abgeschlossen, sondern ein laufender Prozess. Das Gesundheitsamt habe sich verändert. So seien Abläufe moderner und effizienter geworden, die Vernetzung wurde verbessert. Gleichzeitig kommen neue Themen hinzu, etwa ein

«Ich musste vieles selbst ausprobieren: Funktioniert es so überhaupt? Oder muss man es über den Haufen werfen und nochmals von vorne anfangen?»

Gina Vögeli

neues Dokumentenmanagementsystem. Auch die Organisation des Teams bleibt anspruchsvoll: Teilzeitpensen, Homeoffice und ihre eigene Pensenreduktion nach der Mutterschaft. Vor der Geburt ihrer Tochter arbeitete Gina Vögeli 100 Prozent, danach zuerst 40, dann 50 und inzwischen 60 Prozent. Gegen aussen soll die Administration beständig wirken, intern ist vieles in Bewegung. «Jeder Tag ist anders», sagt sie.

Führung versteht Vögeli nicht als Ansage von oben. Sie beschreibt ihren Stil als kooperativ. Mitarbeitende sollen bei relevanten Entscheidungen einbezogen werden und Spielraum bei der Umsetzung ihrer Aufgaben haben. Zentral sei eine offene, regelmässige Kommunikation. Ihre Mitarbeitenden sollen wissen, dass sie Rückhalt haben – fachlich, organi-

satorisch und menschlich. Co-Leitung sieht sie als Modell mit Potenzial: Unterschiedliche Stärken, Fachkenntnisse und Perspektiven kommen zusammen.

Auch unter Druck bleibt ihr wichtigstes Werkzeug einfach: Priorisieren, fokussieren, Checklisten. Beruflicher Erfolg bedeutet für sie nicht Sichtbarkeit um jeden Preis. Erfolg-

«Es ist ein gutes Zeichen, wenn ich meine Arbeit wie Routine aussehen lassen kann.»

Gina Vögeli

reich fühlt sie sich, wenn Aufgaben zuverlässig und in hoher Qualität erfüllt sind und sie einen echten Beitrag zum Funktionieren der Organisation leisten konnte. Besonders stolz ist sie darauf, dass sich die Administration des Gesundheitsamtes seit 2022 etabliert hat. Dass die Prozesse heute stabil laufen und akzeptiert sind, ist für sie ein persönlicher Meilenstein.

Um den Kopf freizubekommen, spielt sie Volleyball

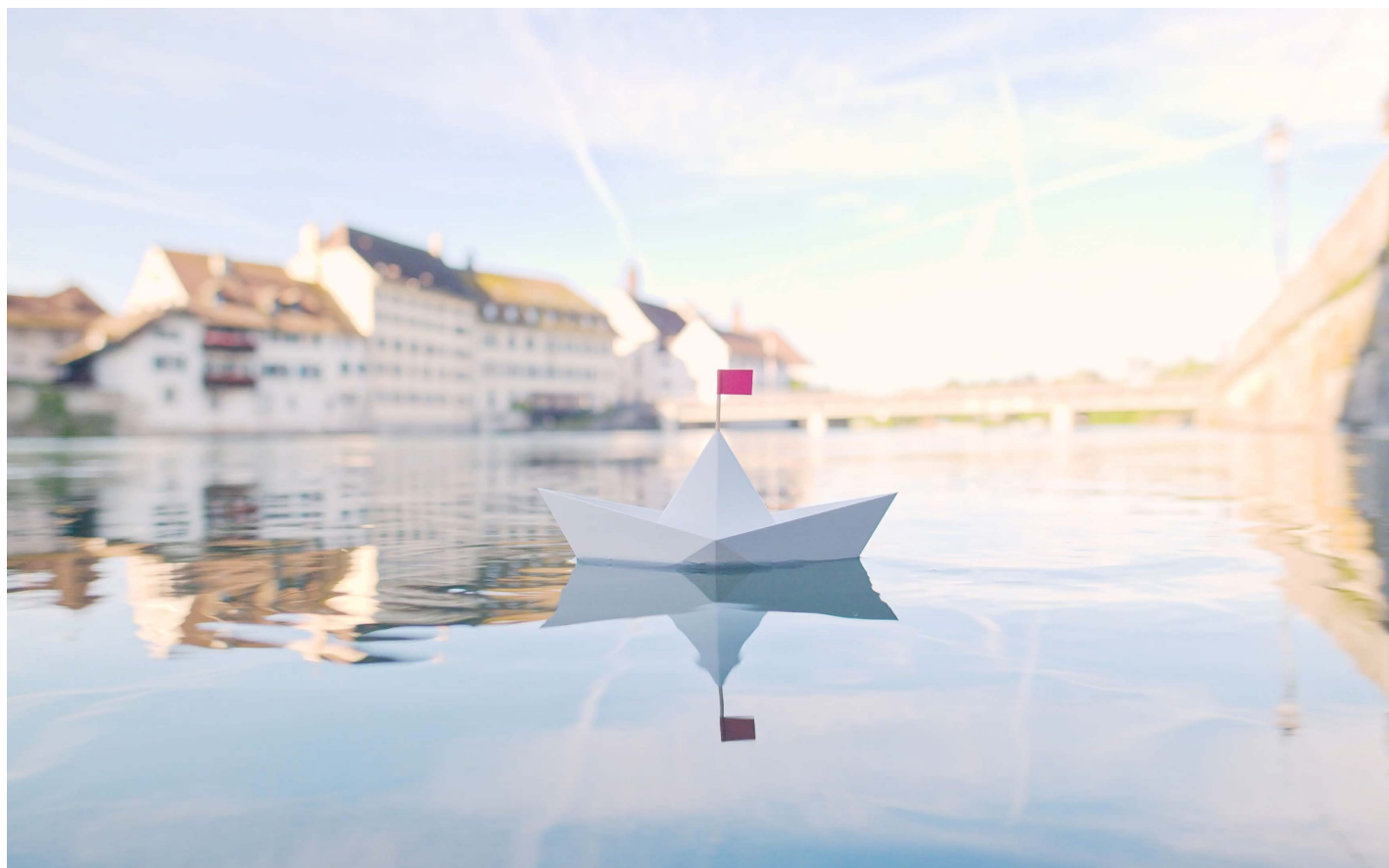
Privat ist Familie ihr wichtigster Ausgleich. Ihre Tochter wird im Juli zwei Jahre alt. Gina Vögeli erzählt mit sichtbarer Freude davon, ihr beim Redenlernen, Laufen und Springen zuzuschauen. Wenn sie den Kopf freibekommen will, spielt sie Volleyball im Verein. Dort könne sie «richtig viele Bälle brätschen» und Energie loswerden. Dazu kommen Wassersport, Kochen und Snowboarden. Auffällig ist aber: Sie empfindet die Arbeit nicht als etwas, von dem sie sich dauernd erholen muss. «Ich komme jeden Tag gerne hierher, um zu arbeiten», erklärt sie mit sichtlicher Freude ihre Einstellung.

So entsteht das Bild einer Frau, die ihren Weg in der kantonalen Verwaltung nicht über Lautstärke gegangen ist, sondern über Ausbildung, Verlässlichkeit, Weiterentwicklung und wachsende Verantwortung. Ihr Erfolg liegt nicht in einer spektakulären Einzelgeschichte, sondern in einem konsequenten Aufbau: vom bewussten Entscheid für die kaufmännische Praxis über prägende Stationen in Departementssekretariaten bis zur Co-Leitung einer Administration, die sie seit 2022 mit aufgebaut hat.

André Albrecht

PENSIONS KASSE KANTON SOLOTHURN

Vorsorgereglements-Änderungen per 1. Juni 2026 der Pensionskasse Kanton Solothurn



Vorsorge, die zu Ihrem Leben passt

Berufswege verlaufen heute selten geradlinig. Viele Menschen reduzieren ihr Arbeitspensum, gehen schrittweise in Pension oder leben in neuen Familienformen. Die PKSO trägt diesen Veränderungen Rechnung und passt ihr Vorsorgereglement an. Versicherte erhalten dadurch mehr Möglichkeiten, ihre Vorsorge individuell zu gestalten. Fünf Neuerungen stehen dabei im Mittelpunkt: Sie erleichtern den Übergang in die Pensionierung und stärken die persönliche Vorsorge.

1. Vorsorge auch bei tieferem Lohn sichern

Das Einkommen kann sich verändern – zum Beispiel bei einer Pensenreduktion. Neu haben Versicherte ab 58 Jahren die Möglichkeit, ihre Vorsorge freiwillig auf dem bisherigen Niveau weiterzuführen, auch wenn der Lohn um bis zu 50 % sinkt.

Das bedeutet: Der versicherte Lohn bleibt gleich. Die versicherte Person muss die zusätzlichen Beiträge allerdings selbst bezahlen, sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil.

Wichtig: Der Antrag muss spätestens 30 Tage nach der Lohnreduktion bei der PKSO eingereicht werden. Die Weiterversicherung endet spätestens, wenn das Referenzalter erreicht oder das Arbeitsverhältnis beendet wird.

2. Zusatzsparen neu schon ab 25

Wer früh mit Sparen beginnt, profitiert besonders. Neu ist das Zusatzsparen bereits ab dem 25. Altersjahr möglich:

- ab 25 Jahren: zusätzlich 1 % des versicherten Lohns
- ab 35 Jahren: zusätzlich 2 % des versicherten Lohns

Ein weiterer Vorteil: Die Aktivierung oder Deaktivierung des Zusatz-

sparens ist auf den Folgemonat hin möglich. Ausschiesslich über das Versichertenportal kann das Zusatzsparen bis Ende des aktuellen Monats gewählt werden.



insuranceportal.pensiondynamics.ch/PKSO

3. Ende Arbeitsvertrag zwischen 58 und 65: Austritt, Weiterversicherung oder Frühpensionierung

Neu gilt: Wenn bei einer versicherten Person zwischen 58 und 65 Jahren das Arbeitsverhältnis endet oder der Lohn unter die Eintrittsschwelle fällt, kann die Person frei entscheiden, wie es weitergeht:

- Überweisung der Austrittsleistung an die Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers oder auf ein Freizügigkeitskonto
- Freiwillige Weiterversicherung: Antrag an die PKSO innerhalb von 30 Tagen
 - nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (bei Kündigung durch den Arbeitgeber)
 - nach Wegfall der Versicherungspflicht (bei Unterschreiten der Eintrittsschwelle)
- Frühpensionierung: Antrag an die PKSO innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Wegfall der Versicherungspflicht.

4. Partnerin / Partner absichern

Für die Absicherung der Partnerin oder des Partners nach dem Tod der versicherten Person gibt es neue Wahlmöglichkeiten:

- Standardmässig erhält die überlebende Partnerin, der überlebende Partner 70 % der Altersrente.
- Soll die Rente für die überlebende Partnerin, den überlebenden Partner, gleich hoch sein wie die eigene Altersrente, wird die eigene Rente ab Pensionierung dauerhaft um 10 % reduziert.
- Alternativ kann die eigene Rente um 5 % erhöht werden. In diesem Fall erhält die überlebende Partnerin, der überlebende Partner, 40 % der Altersrente.

Die versicherte Person teilt der PKSO den Entscheid über die gewünschte Rentenhöhe vor der Pensionierung mittels des automatisch zugestellten Anmeldeformulars mit. Voraussetzung ist das schriftliche Einverständnis der Partnerin, des Partners.

5. Finanzierung der AHV-Ersatzrente

Bei einer Frühpensionierung mit Bezug der AHV-Ersatzrente kann die versicherte Person ihren Finanzierungsanteil neu auch mit einer Einmalzahlung begleichen – noch vor Beginn der Rente.

- Der Antrag dazu erfolgt mit dem automatisch zugestellten Rentenmeldeformular.
- Die Zahlung wird innerhalb von 30 Tagen nach Rechnungsdatum vorgenommen.
- Eine Teilzahlung ist nicht möglich. Auch eine Kombination aus Teilzahlung und Rentenkürzung

ist ausgeschlossen.

- Die Einmalzahlung hat keinen Einfluss auf einen Kapitalbezug und ist unabhängig von einem Vorbezug für Wohneigentum.

E-Learnings – Vorsorgewissen einfach erklärt

Berufliche Vorsorge muss nicht kompliziert sein. Die PKSO bietet verschiedene E-Learnings an, mit denen Versicherte wichtige Vorsorgethemen flexibel und verständlich kennenlernen können – unabhängig von Zeit und Ort.

Die E-Learnings sind praxisnah aufgebaut, leicht verständlich und können im eigenen Tempo absolviert werden. So erhalten Versicherte die Möglichkeit, ihre persönliche Vorsorgesituation besser zu verstehen und fundierte Entscheidungen zu treffen.

Die PKSO verbindet persönliche Beratung mit modernen digitalen Lösungen – damit Vorsorge einfach, verständlich und nah am Leben bleibt.

Kostenlose Pensionierungsberatung

Der Übergang in die Pensionierung wirft viele Fragen auf – finanziell, organisatorisch und persönlich. Die PKSO unterstützt Versicherte dabei mit einer kostenlosen Pensionierungsberatung.

In einem persönlichen Gespräch erhalten Versicherte verständliche

Informationen und individuelle Unterstützung zu Themen wie:

- ordentliche oder vorzeitige Pensionierung
- Teilpensionierung und flexible Übergänge
- Renten- oder Kapitalbezug
- AHV-Ersatzrente
- Absicherung des Partners oder der Partnerin
- finanzielle Auswirkungen verschiedener Pensionierungsmodelle

Die Beratung hilft dabei, die persönliche Situation besser einzuschätzen und wichtige Entscheidungen frühzeitig und gut informiert zu treffen.

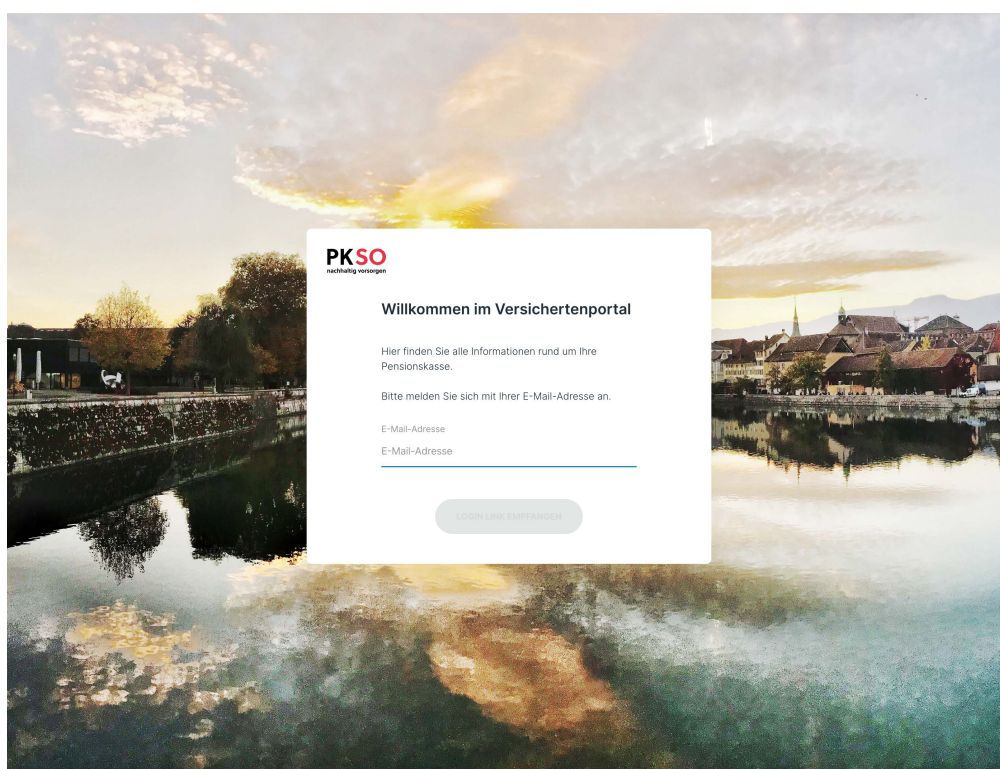
Immer informiert – folgen Sie der PKSO auf LinkedIn

Auf dem LinkedIn-Kanal der PKSO finden Versicherte, Arbeitgebende und Interessierte regelmässig spannende Beiträge rund um die berufliche Vorsorge, Pensionierung, Anlagen und aktuelle Entwicklungen bei der PKSO. Zudem informiert die PKSO über Veranstaltungen, Mitarbeitende, Dienstleistungen und Neuigkeiten aus dem Unternehmen.

Fragen?

Das PKSO-Team berät Sie gerne persönlich.

Mehr Infos: www.pkso.ch



Wo Menschen Wirkung entfalten



Wenn über Erfolgsfaktoren gesprochen wird, denken viele zuerst an Strategien, Prozesse oder digitale Instrumente. Entscheidend sind jedoch die Menschen, die täglich Verantwortung übernehmen und bei uns dafür sorgen, dass die Verwaltung des Kantons Solothurn wirkungsvoll und bürgernah funktioniert.

Seit meinem Start im Volkswirtschaftsdepartement beeindruckt mich immer wieder das grosse Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hinter jeder Bewilligung, jeder Beratung und jedem Entscheid stehen Menschen, die ihre Aufgabe ernst nehmen und mit hoher Professionalität arbeiten.

So wird auch im Volkswirtschaftsdepartement sichtbar, wie vielfältig diese Aufgaben sind: Mitarbeitende im Zivilstandswesen, Förster und Wildhüterinnen, Fachpersonen im Bevölkerungsschutz sowie Spezialistinnen und Spezialisten in Land-

wirtschaft, Veterinärwesen Energie und Arbeitsmarkt leisten täglich einen wichtigen Beitrag für unseren Kanton.

Eine funktionierende Verwaltung braucht mehr als gute Strukturen. Sie braucht kompetente und verlässliche Mitarbeitende und eine gesunde Arbeitskultur. Motivation entsteht dort, wo Aufgaben sinnvoll sind, Zusammenarbeit funktioniert und gegenseitige Wertschätzung gelebt wird.

Gleichzeitig stehen auch wir als Kanton Solothurn vor der Herausforderung, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Deshalb ist es wichtig, dass wir als Arbeitgeber attraktiv und modern auftreten. Dazu gehören faire Arbeitsbedingungen, Weiterbildungsmöglichkeiten, flexible Arbeitsmodelle und ein professionelles Arbeitsumfeld.

Ebenso wichtig ist der Rekrutierungsprozess. Hier entsteht oft der erste direkte Kontakt mit dem Kanton als Arbeitgeber. Wer sich be-

wirbt, erwartet klare Abläufe, zeitnahe Rückmeldungen und einen respektvollen Umgang.

Das neue E-Recruiting-Tool unterstützt uns dabei sinnvoll. Im Volkswirtschaftsdepartement konnten wir bereits erste Erfahrungen sammeln. Besonders positiv bewerten wir die übersichtliche Struktur des neuen Tools, die effiziente Bearbeitung der Dossiers sowie die direkte Kommunikation mit Bewerbenden. Damit stärken wir unsere Position als attraktiver und verlässlicher Arbeitgeber.

Ich danke allen Mitarbeitenden herzlich für ihren täglichen Einsatz zugunsten unseres Kantons. Sie leisten mit ihrem Engagement einen wichtigen Beitrag dafür, dass unsere Verwaltung zuverlässig, kompetent und bürgernah funktioniert.

Sibylle Jeker, Vorsteherin des Volkswirtschaftsdepartementes

FEBRUAR 2026



Joel Ackermann
Projekt- und Ober-
bauleiter, Amt für
Verkehr und Tiefbau



Jessica Egli
Sachbearbeiterin,
Amt für Wirtschaft
und Arbeit



Marcel Ehrenbolger
Mitarbeiter Hausdienst,
Berufsbildungszentrum
Olten



Manuela Häberli
Sachbearbeiterin,
Staatsanwaltschaft



Melanie Huber
Sachbearbeiterin,
Ausgleichskasse
Kanton Solothurn



Albertina Maliqi
Personalberaterin,
Amt für Wirtschaft
und Arbeit

MÄRZ 2026



Roman Messerli
Leiter Vermittlung,
Amt für Wirtschaft
und Arbeit



Samuel Schmid
Personalberater,
Amt für Wirtschaft
und Arbeit



Davide Territo
Projektleiter, Amt
für Wirtschaft
und Arbeit



Chiara Gheller
Fachfrau Sach-
leistungen, IV-Stelle
Solothurn



Luca Heer
Jugendanwalt,
Jugendanwaltschaft



Remo Jäger
Jurist,
Personalamt



Annette Jochem
Sachbearbeiterin,
Kindes- und Erwach-
senenschutzbehörde
Olten-Gösgen



Lea Jukic
Sachbearbeiterin,
Amtschreiberei Region
Solothurn



Benjamin Kohler
Mitarbeiter Betreuung,
Justizvollzugsanstalt



Christian Siegrist
Betreuer Massnah-
menvollzug, Justiz-
vollzugsanstalt



Rita Wich
Sachbearbeiterin
Bewährungshilfe,
Amt für Justizvollzug



Viola Zurflüh
Zivile polizeiliche
Sachbearbeiterin,
Polizei Kanton
Solothurn

APRIL 2026



Erika Baumgartner
Koordinatorin Arbeits-
marktintegration, Amt
für Gesellschaft und
Soziales



Fabrice Bucheli
Wissenschaftlicher
Mitarbeiter, Amt
für Wald, Jagd und
Fischerei



Kristina Calabrese
Sachbearbeiterin,
Staatsanwaltschaft



Florian Prenkaj
Kundendienstberater,
Amt für Wirtschaft
und Arbeit



Christian Heger
Abteilungsleiter
Berufs- und Mittel-
schulen, Amt für
Berufsbildung, Mittel-
und Hochschulen



Anton Keller
Abteilungsleiter
Fahrzeugzulassung,
Motorfahrzeug-
kontrolle



Didier Pilloud
Sachbearbeiter Innen-
dienst / Stellvertreten-
der Leiter, Kompetenzzentrum für Publika-
tionsmedien



Corinna Pogan
Redaktorin,
Parlamentsdienste



In Pension gegangen

Viktor Ambühl, Mitarbeiter Sicherheit, Justizvollzugsanstalt

Felix Ammann, Fachspezialist Inkasso, Steueramt

Simone Béchir, Pädagogische Sachbearbeiterin, Volksschulamt

Brigitte Binz, Steuerfachfrau, Steueramt

Annette Buchser, Sachbearbeiterin, Berufsbildungszentrum Olten

Roland Ebner, Leiter Strassenunterhalt Kreis III, Amt für Verkehr und Tiefbau

Claudia Fischer, Stellvertretende Lehrerin ISM, Heilpädagogisches Schulzentrum

Daniel Friedli, System- und Netzwerkadministrator, Berufsbildungszentrum Solothurn-Grenchen

Monica Grädel, Sachbearbeiterin, Staatsanwaltschaft

Therese Grütter-Naef, Leiterin Zivilstandsamt, Zivilstandsamt Thal-Gäu

Philipp Gut, Leiter Fachstelle Obstbau, Bildungszentrum Wallierhof

Barbara Kunz, Berufs- und Laufbahnberaterin, Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen

Margrith Marti, Zivile polizeiliche Sachbearbeiterin, Polizei Kanton Solothurn

Roland Meier, Amtlicher Fachassistent Fleisch, Amt für Landwirtschaft

Iris Roth, Zivile polizeiliche Sachbearbeiterin, Polizei Kanton Solothurn

Johanna Schwegler, Chefin Migrationsamt

Max Siegmann, Steuerexperte, Steueramt

Roland Spielmann, Vorarbeiter Strassenunterhalt, Amt für Verkehr und Tiefbau

Markus Strub, Leiter Hausdienst, Berufsbildungszentrum Olten

Denise Wälchli-Rüetschi, Sachbearbeiterin, Gesundheitsamt

Daniel Walter, Stellvertretender Postenchef, Polizei Kanton Solothurn

Rosmarie Zimmermann, Kommunikationsverantwortliche, Amt für Umwelt

Jubilarinnen und Jubilare

Jubilarinnen und Jubilare der Monate Februar, März und April.

40 Dienstjahre

Sabina Bieli, Lehrerin Sonderschule, Heilpädagogisches Schulzentrum
Nicole Cosandier, Berufsschullehrerin, Berufsbildungszentrum Solothurn-Grenchen
Cornelia Dekker, Leiterin Administration/Inkasso, Amt für Finanzen

35 Dienstjahre

Urs Elsenberger, Steuerinspektor, Steueramt
Stefan Gyr, Stellvertretender Abteilungsleiter, Amt für Umwelt
Markus Härrli, Lebensmittelinspektor, Gesundheitsamt
Werner Oegerli, Steuerfachmann, Steueramt
Sabrina Rastorfer-Hafner, Sachbearbeiterin, Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen
Maria Elena Riedo, Sachbearbeiterin, Departementssekretariat Finanzdepartement
Heinz Schaller, Leitender Gerichtsschreiber, Obergericht

30 Dienstjahre

Werner Baumann, Administrativer Sachbearbeiter, Amt für Wirtschaft und Arbeit
Rita Flury, Case Managerin, Volksschulamt
Beat Lauper, Untersuchungsbeamter, Staatsanwaltschaft
Ava Odzini-Ferati, Raumpflegerin, Amt für Wirtschaft und Arbeit
Urs Roth, Leiter Sektion Lebensmittelinspektorat, Gesundheitsamt
Manuela Ruef-Lüthi, Sachbearbeiterin, Verwaltungsgericht
Beat Von Mühlennen, Mitarbeiter Sicherheitsdienst, Polizei Kanton Solothurn

25 Dienstjahre

Nicole Affolter, Leiterin Bewährungshilfe, Amt für Justizvollzug
Stefan Allemann, Mitarbeiter Alarmzentrale, Polizei Kanton Solothurn
Markus Arnold, Berufsschullehrer, Berufsbildungszentrum Olten
René Baldesberger, Sachbearbeiter, Amtschreiberei Dorneck
Thomas Bolliger, Mitarbeiter Verkehrstechnik, Polizei Kanton Solothurn
Andrea Bosin, Co-Teamleiterin, Ausgleichskasse Kanton Solothurn
Sara Bucher, Sachbearbeiterin, Staatsanwaltschaft
Reto Frankiny, Sachbearbeiter Kriminalabteilung, Polizei Kanton Solothurn
Manuela Hämmerli, Gruppenführerin Kriminalabteilung, Polizei Kanton Solothurn

Marcel Hausheer, Fachverantwortlicher Administration Verkehrstechnik, Polizei Kanton Solothurn

Pascal Haussener, Leitender Gerichtsschreiber, Obergericht

Manuela Henz, Stabsnotarin, Amtschreiberei Dorneck

Gerda Henzi-Broggi, Sachbearbeiterin, Amtschreiberei Grenchen-Bettlach

Marco Hiltbrunner, Stellvertretender Gruppenführer, Polizei Kanton Solothurn

Pascal Ittig, Gruppenleiter, Amtschreiberei Region Solothurn

Manuela Jungen, Sachbearbeiterin, Ausgleichskasse Kanton Solothurn

Sandro Käser, Untersuchungsbeamter, Staatsanwaltschaft

Sabine Kunz, Amtsgerichtsschreiberin, Richteramt Bucheggberg-Wasseramt

Christian Loretz, Qualitätsmanager / Projektleiter, IV-Stelle Solothurn

Nicole Lüthi-Gosteli, Assistentin Kriminalabteilung, Polizei Kanton Solothurn

David Meyer, Sachbearbeiter Kriminaltechnik, Polizei Kanton Solothurn

Nicole Mizouri-Ammann, Sachbearbeiterin, Motorfahrzeugkontrolle

Ralf Müller, Mitarbeiter Regionenpolizei, Polizei Kanton Solothurn

Sandra Oetterli, Technische Mitarbeiterin, Amt für Umwelt

Mauro Plateroti, Verkehrsexperte, Motorfahrzeugkontrolle

Christoph Reize, Sachbearbeiter Kriminalabteilung, Polizei Kanton Solothurn

Adrian Riggenbach, Kunden Account Manager, Amt für Informatik und Organisation

Silvan Schaad, Postenchef / Stellvertretender Chef Polizeiregion, Polizei Kanton Solothurn

Stephan Schader, Leiter Dienste / Stellvertretender Amtsleiter, Amt für Raumplanung

Corinne Schärer, Sachbearbeiterin, Motorfahrzeugkontrolle

Thomas Schnider, Dienstchef Alarmzentrale, Polizei Kanton Solothurn

Carole Stäheli-Rauber, Sachbearbeiterin, Justizvollzugsanstalt

Patrick Steinmann, Dienstchef Fahndung, Polizei Kanton Solothurn

Fredy Stöckli, Mitarbeiter Regionenpolizei, Polizei Kanton Solothurn

Andreas von Gunten, Leiter Dienste / Stellvertretender Amtschef, Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen

Reto Wyss, Sachbearbeiter Kriminalabteilung, Polizei Kanton Solothurn

Rudolf Zimmerli, Berufsinspektor, Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen

Karin Zuberbühler Koch, Kuratorin, Amt für Denkmalpflege und Archäologie

20 Dienstjahre

Martin Aegerter, Technischer Sachbearbeiter, Amt für Landwirtschaft

Dominik Döbeli, Projektleiter, Amt für Verkehr und Tiefbau

Sara Dreier, Juristin, IV-Stelle Solothurn

Dominik Fluri, Jugendanwalt, Jugendanwaltschaft

Nicole Hajlaoui, Sachbearbeiterin, Motorfahrzeugkontrolle

René Hess, Projektleiter, Hochbauamt

Nicole Klaus, Fachfrau Information und Dokumentation, Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen

Beatrice Lehner-Bossard, Sachbearbeiterin, Amt für Wirtschaft und Arbeit

Sandra Nauer, Sachbearbeiterin, Steueramt

Susanne Pauli Schön, Mittelschullehrerin, Kantonsschule Olten

Michael Pfeiffer, Leiter Fachstelle Betrieb, Amt für Geoinformation

Thomas Rötheli, Gruppenleiter, Steueramt

Patrick Ruch, Jurist, Kantonales Konkursamt

Annina Tarnuzzer-Heim, Teamleiterin / Stellvertretende Bereichsleiterin, IV-Stelle Solothurn

Michael Utz, Gruppenleiter, Amtschreiberei Thal-Gäu

Franziska Weber-Probst, Oberrechterin, Versicherungsgericht

Corinne Winistörfer, Sachbearbeiterin, Amtschreiberei Region Solothurn

Urban Wollschlegel, Fachbereichsleiter, Polizei Kanton Solothurn

7 FRAGEN AN ... DANIEL STÄHLI

Womit haben Sie Ihr erstes Geld verdient?

Als Fünftklässler habe ich in einer Gärtnerei Erikas umgetopft, damit sie für den Verkauf bereit waren. Die Arbeit war lehrreich und intensiv. Wenn mir ein Topf zu Bruch ging, was durchaus gelegentlich vorkam, wurde mir dieser vom Lohn abgezogen.

Was an Ihrem Job macht Ihnen am meisten Spass?

Ich stehe täglich mit vielen unterschiedlichen Menschen in Kontakt. Gemeinsam arbeiten wir im Amt daran, jungen Menschen die bestmöglichen Rahmenbedingungen für ihre Entwicklung zu bieten. Dieser sinnstiftende Auftrag motiviert mich jeden Tag aufs Neue.

Was ärgert Sie bei der Arbeit?

Wenn ich das Gefühl habe, dass Lösungen schneller vorangetrieben werden könnten und Prozesse ins Stocken geraten, kann ich durchaus ungeduldig werden.

Welchen Beruf hätten Sie auch gerne mal ausgeübt?

Mein Traumberuf war immer Radiomoderator. Als Speaker bei Handballspielen übe ich heute ein ähnliches Hobby aus. Besonders gefreut hat mich, dass ich sogar an den Europameisterschaften als Hallenspeaker im Einsatz stehen durfte.

Welche berühmten Persönlichkeiten bewundern Sie?

Es gibt viele bekannte Persönlichkeiten, die Beeindruckendes geleistet haben. Am meisten bewundere ich jedoch Menschen, die Verantwortung übernehmen, andere fördern und dabei bescheiden bleiben, unabhängig davon, ob sie weltberühmt sind oder nicht.

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

Wenn mir unbeschränkte Mittel zur Verfügung stünden, würde ich ein globales Bildungsprojekt unterstützen, das jedem Menschen unabhängig von Herkunft oder Einkommen Zugang zu hochwertiger Bildung ermöglicht. Bildung schafft Chancen, fördert Innovation und hilft Menschen, ihr Potenzial zu entfalten.

Wie gestalten Sie Ihre Work-Life-Balance?

Unser Labradorrüde Neo sowie unsere beiden Kater Nico und Tobi halten mich auf Trab. Zudem singe ich in einem gemischten Chor. Das gemeinsame Singen bereitet mir grosse Freude und gibt mir viel Energie.

Bild: ala

Zur Person

Name

Daniel Stähli

Alter

56 Jahre

Amt

Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen

Funktion

Amtsleiter

Beim Kanton

seit Februar 2025

