

Ein sehr gutes Zeugnis für den Kanton als Arbeitgeber

Hohe Rücklaufquote in der Mitarbeitendenbefragung 2018

Handlungsbedarf lokalisiert und erste Massnahmen definiert

Regierungsrat Roland Heim: «Ich bin sehr erfreut, aber wenig überrascht.»

infoflash

Neue Rahmenbedingungen für externe Weiterbildungen

Der Regierungsrat hat am 18. Dezember 2018 neue Rahmenbedingungen für den Besuch von externen Weiterbildungen verabschiedet. Sie regeln unter anderem: die Kostenbeteiligung des Arbeitgebers; die Verpflichtung und Rückzahlung bei Kostenübernahme durch den Arbeitgeber; das Bewilligungsverfahren.

Bei Kursen zur Vorbereitung auf eine eidgenössische Berufsprüfung oder auf eine höhere Fachprüfung übernimmt der Kanton bei seinen Mitarbeitenden maximal 50 Prozent der Kurskosten. Alle Bestimmungen und die Formulare finden Interessierte im Internet unter www.pa.so.ch.

Besser geschützt mit der Unfall-Zusatzversicherung

Die Mitarbeitenden des Kantons Solothurn können freiwillig eine Unfall-Zusatzversicherung abschliessen. Für eine Prämie von monatlich 8,10 Franken sichert diese im Schadensfall: die volle Kostendeckung in Ergänzung zur obligatorischen Unfallversicherung; eine freie Arzt- oder Spitalwahl

(weltweit); einen schnelleren Zugang zu Spezialisten; den Spitalaufenthalt im Einzelzimmer.

Zudem werden alle im Ausland anfallenden Kosten, die über die obligatorische Unfallversicherung limitiert sind (z. B. Transport- und Bergungskosten), übernommen. Weitere Informationen finden interessierte Mitarbeitende auf der Website des Personalamts (Dossier Unfall-Zusatz).

Ihren Führungsalltag im Fokus

Das Modul Führungsverhalten trainieren an der FHNW richtet sich an Personen, die eine Führungsausbildung absolviert haben und im offenen Austausch mit andern Führungskräften ihren Berufsalltag reflektieren möchten. Der Kurs startet am 20. September 2019 mit einem Horse Based Training. An den weiteren Tagen bestimmen die Teilnehmenden mit ihren Anliegen das Programm. Sie lernen an ihren aktuellen Herausforderungen – an der Diskussion von Theorie und Praxis. Ziel ist eine vertiefte Auseinandersetzung mit der eigenen Führungsrolle. Weitere Informationen finden Sie im Ausbildungsprogramm.

INHALT

Editorial

Die Mitarbeitendenbefragung gibt auch Rückschlüsse auf die Leserschaft dieser Zeitschrift. 3

Schwerpunktthema: Die Mitarbeitendenbefragung 2018

Die wichtigsten Ergebnisse, Trends und Folgerungen im kantonalen Überblick. 4

Was das Personalamt aus den ermittelten Stärken und Schwächen machen will. 9

«Wir sind ein fairer Arbeitgeber und nehmen unsere Mitarbeitenden ernst»: Regierungsrat Roland Heim. 10

Die Lernenden sind sehr zufrieden, nutzen aber die vorhandenen Informationskanäle kaum. 12

Ein Mediamatik-Lernender über seine persönlichen Erfahrungen in der Ausbildung. 13

Sieben Mitarbeitende äussern sich über die MAB und ihre Erwartungen an die Regierung. 14

Wie die Rückmeldungen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz einzuordnen sind. 16

Fachstelle Beziehungsfragen

Die Regierung hat beschlossen, die Beratung den Mitarbeitenden flächendeckend anzubieten. 17

Der richtige Umgang mit den Lernenden

Bildungsexperte Cristian Moro spricht im Interview über die Generation Z. 18

Im Porträt: Urs Rötheli

Der ehemalige Pöstler leitet die beiden Untersuchungsfängnisse in Solothurn und Olten. 20

Herzlich willkommen

Die neuen Kolleginnen und Kollegen. 22

Jubilarinnen und Jubilar

Wer alles ein rundes Dienstalder erreicht hat. 23

Letzte Seite

7 Fragen an Monika Bläsi, Sachbearbeiterin Telefonie bei der AKSO und IVSO. 24

so.gsund

✓ Der Notausgang? Keine Ahnung, wo der sich befindet!

Kennen Sie den Notausgang bzw. den Fluchtweg aus der Liegenschaft, in der Sie arbeiten? Wissen Sie, wo sich der Sammelplatz befindet, wer Betriebsanleiter oder Betriebsanleiterin ist und wo der Feuerlöscher hängt? Leider kommen diese Fragen erst in den Fokus, nachdem ein Ereignis passiert ist. Das muss jedoch nicht sein. Deshalb: Sollten Sie nicht alle diese Fragen beantworten können, dann fragen Sie Ihre vorgesetzte Person oder die Person, die für das Gebäude verantwortlich ist (Gebäude-sicherheits-Beauftragte(r) – kurz: G-SiBe), um Rat.

✓ bike to work 2019: Neu mit Teambörse

Bringen Sie frischen Wind an den Arbeitsplatz und sorgen Sie für Bewegung, Teamgeist, Freude. Melden Sie sich für bike to work an und fahren Sie im Mai und Juni bei der grössten Gesundheits- und Veloaktion der Schweiz mit. Neu steht Ihnen eine Teambörse zur Verfügung. Sie sehen bei der Anmeldung Teams, die nicht komplett sind und können direkt eine Beitrittsanfrage stellen. Der Startschuss zu bike to work erfolgte im letzten «so pin».

✓ so.gsund über Mittag

Sie wollen in der Mittagspause etwas Gutes für Körper und Geist tun? Nutzen Sie das kostenlose Angebot so.gsund über Mittag! Der Kurs «Fitness Parcours» (im Bild) läuft zurzeit. Weitere Angebote finden Sie auf unserer Website www.pa.so.ch.



Ansprechpartnerin

im Personalamt ist Ruth Greber, Abteilungsleiterin Personalentwicklung und -information
032 627 20 88, ruth.greber@fd.so.ch

Adressmutationen

können direkt Andrea Fluri per E-Mail gemeldet werden: andrea.fluri@fd.so.ch

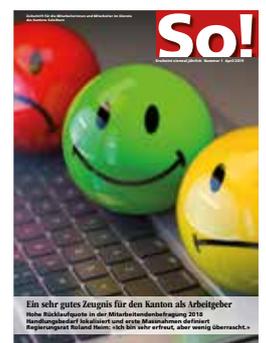
Impressum

Herausgeber:
Personalamt
Kanton Solothurn

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

Nachdruck nur mit Quellenangabe und Belegexemplar.

Gedruckt in der Schweiz.



Die Mitarbeitendenbefragung macht Sie – unsere Leserschaft – sichtbar

Eine Mitarbeitendenbefragung (MAB) generiert viele wertvolle Erkenntnisse. Je mehr Mitarbeitende sich äussern, umso aussagekräftiger werden die Ergebnisse und umso eher sind bereits kleine Unterschiede signifikant, also nicht zufällig.

Die Ergebnisse unserer MAB sind sehr erfreulich. Die Mitarbeitenden stellen ihrem Arbeitgeber ein gutes Zeugnis aus. Darüber berichten Martina Zölch und Christoph Vogel auf den nächsten Seiten. Mir selber haben die Ergebnisse der MAB offenbart, wer diese Zeilen liest. Zur Aussage «Ich lese regelmässig die Personalzeitschrift «SO!»» haben sich die Teilnehmenden der Mitarbeitendenbefragung im Durchschnitt zwischen teils-teils und trifft eher zu positioniert.

Die Unterschiede zu diesem Durchschnitt in den verschiedenen demografischen Gruppen zeichnet das Profil unserer eher regelmässigen Leserinnen und Leser. Sie sind über vierzig Jahre alt und/oder arbeiten mehr als zehn Jahre für den Kanton Solothurn. Je älter unsere Mitarbeitenden und je länger sie bereits für den Kanton tätig sind, desto lieber lesen sie die Personalzeitschrift (eher) regelmässig. Personen mit Führungsverantwortung beachten die Personalzeitschrift mehr als solche ohne. Auch das das oberste Kader liest die Zeitschrift eher regelmässig.

Wenig gelesen wird diese Zeitschrift von den Lernenden und von Mitarbeitenden unter dreissig Jahren. Auch die Mitarbeitenden mit sehr kleinen Teilzeitpensen (bis 20 %) und



in den Lohnklassen 1 bis 6 gehören eher nicht zu den regelmässigen Leserinnen und Lesern.

«Stimmt nicht!», werden Sie, liebe Leserin, lieber Leser, jetzt vielleicht laut ausrufen. «Ich bin Lernender und lese die Personalzeitschrift jedes Mal.» Oder: «Ich bin noch keine dreissig und lese diese Zeitschrift auch.» So ist es mit den statistischen Erkenntnissen. Sie geben Auskunft über die Merkmale einer Gruppe, beschreiben aber nicht jede einzelne Person. Als Gruppe sind Sie jetzt für mich sichtbar.

Wäre es unser Ziel, möglichst viele Exemplare zu verkaufen, würden wir in Zukunft versuchen, unsere Inhalte möglichst auf unsere treue Leserschaft auszurichten und unser Profil als Zeitschrift für die Zielgruppe vierzig plus zu schärfen.

Für eine interne Personalzeitschrift lösen die gewonnenen Erkenntnisse aber noch andere Fragestellungen aus. Was erwarten die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kanton von einer Personalzeitschrift? Mit welchen Inhalten und mit welchem Auftritt sprechen wir sämtliche Altersgruppen an?

Diese und ähnliche Fragen werden uns, die Macherinnen und Macher dieser Zeitschrift, in der Zukunft beschäftigen.

Eine MAB generiert viele wertvolle Erkenntnisse. Diese Erkenntnisse fordern jetzt das Personalamt, die Führungskräfte, die Mitglieder in Kommissionen und die Mitarbeitenden in den Teams, denn sie zeigen auf, was wir erhalten müssen und wo wir Verbesserungspotenzial haben. Packen wir es an!
Ruth Greber



SO GEFRAGT! – AUSGEWÄHLTE ERGEBNISSE UND HANDLUNGSFELDER DER MITARBEITENDENBEFRAGUNG 2018

Zwei von drei haben ihre Meinung geäussert

Mitarbeitendenbefragungen sind ein wichtiges Instrument, um die Sicht der Mitarbeitenden möglichst umfassend zu verstehen. Sie liefern fundierte Informationen zu Bedürfnissen der Mitarbeitenden sowie zu Stärken und Verbesserungspotenzialen des Arbeitgebers und der Organisationseinheiten, in denen die Beschäftigten tätig sind.

Die letzte Mitarbeitendenbefragung des Kantons Solothurn war 2008 durchgeführt worden. Zehn Jahre später war es aus Sicht des Regierungsrats deshalb wieder an der Zeit, die Mitarbeitenden zu ihrer Arbeitssituation zu befragen. Hierfür bewerteten die Mitarbeitenden zum einen die Qualität ihrer Arbeit hinsichtlich verschiedener Facetten. Zum anderen wurden arbeitsbezogene Einstellungen sowie das Erleben der Arbeit abgefragt [→ Grafik «Themen der MAB»].

Die Ergebnisse der Befragung bilden die Grundlage, um zielgerichtete Massnahmen zu entwickeln. So

Die hohe Rücklaufquote spricht für sich

Das Interesse, sich an der Mitarbeitendenbefragung 2018 zu beteiligen, war gross. 2848 Personen nahmen an der Befragung teil. Dies entspricht 64 % der Beschäftigten des Kantons Solothurn, was ausgesprochen erfreulich ist.

Weil der Rücklauf (der Anteil der Personen, die an der Umfrage teilgenommen haben) hinsichtlich Alter, Geschlecht, Lohnklassen, Beschäftigungsgrad und Dienstjahren sehr nahe an die Struktur des Kantons herankommt, können die Daten als repräsentativ angesehen werden.

den Erwartungen geweckt, denen mit konkreten Massnahmen begegnet werden muss.

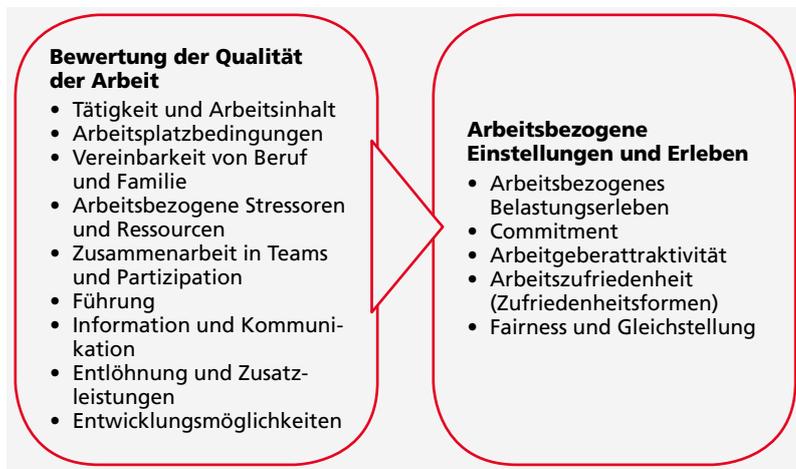
Stärken und Handlungsfelder

Insgesamt stellen die Mitarbeitenden dem Kanton Solothurn als Arbeitgeber ein gutes Zeugnis aus. Jedoch zeigen sich auf Ebene Gesamtkanton auch einige Handlungsfelder, die im Folgenden anhand ausgewählter Ergebnisse begründet werden. Hierbei geht es sowohl darum, vorhandene Stärken zu erhalten und weiter auszubauen, als auch darum, Verbesserungspotenziale gezielt anzugehen. Auf Ebene Departemente sowie für die dazugehörenden organisatorischen Einheiten werden nochmals gesonderte Auswertungen vorgenommen. Durch diese spezifischen Auswertungen, die den Departementen direkt vorgestellt werden, wird es möglich, die nachfolgenden Ergebnisse zu präzisieren und gegebenenfalls um weitere Handlungsfelder zu ergänzen.

Stärken erhalten und für das Arbeitgebermarketing nutzen

Dem Kanton Solothurn wird als Arbeitgeber eine hohe Attraktivität bescheinigt und dies weitgehend unabhängig von Alter und Geschlecht, von der Lohnklasse sowie weiteren demografischen Variablen der Befragten [→ Grafik «Attraktivität»]. Geschätzt wird insbesondere, dass

Grafik «Themen der MAB»



erhalten Führungskräfte Informationen für die Weiterentwicklung ihres Verantwortungsbereichs, das Personalamt eine datenbasierte Grundlage für Massnahmen unter anderem zur Personalentwicklung, zum Personalmarketing, zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die GAV-Kommission kann auf Basis der Ergebnisse die Anstellungsbedingungen prüfen und optimieren. Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit kann Schwerpunkte im Diversity Management setzen und nicht zuletzt können die Mitarbeitenden ihre Sicht einbringen und bei der Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen mitwirken.

Gegenüber den vorgängigen Mitarbeitendenbefragungen konnte der Rücklauf klar gesteigert werden: Von 47 % im Jahr 2005 und 50 % im Jahr 2008 auf nun 64 %. Auch die Rücklaufquoten in den einzelnen Departementen liegen zwischen 54.7 % und 74.2 % [→ Grafik «Rücklauf»]. Zum einen zeigt sich an der hohen Beteiligung das Interesse der Mitarbeitenden, sich einzubringen und ihrem Arbeitgeber Feedback zu geben. Zum anderen trägt der hohe Rücklauf massgeblich zur Repräsentativität der Ergebnisse bei. Dies erhöht den Nutzen für alle Beteiligten, nimmt den Kanton als Arbeitgeber jedoch auch in die Pflicht. Denn bei jeder Mitarbeitendenbefragung wer-

Interpretation der Grafiken

In den Grafiken sind die Ergebnisse aller Befragten auf Ebene Gesamtkanton dargestellt. Abgebildet sind

a) Häufigkeitsverteilungen; hierunter ist das Ausmass an Zustimmung der Befragten in % auf einer Antwortskala (5 Pt. Likert-Skala) zu verstehen:

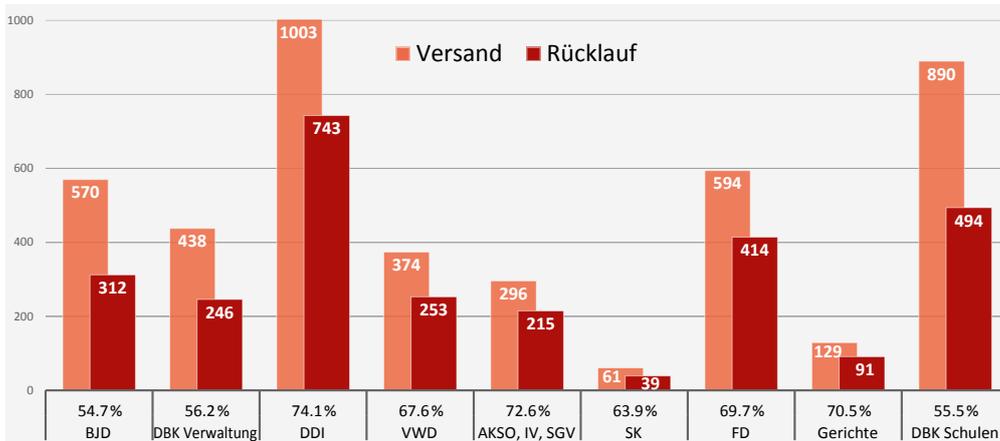
■ trifft nicht zu / ■ trifft eher nicht zu / ■ teils-teils / ■ trifft eher zu / ■ trifft zu.
(Wert 1 = trifft nicht zu; Wert 5 = trifft zu).

b) Mittelwerte über alle Befragten in % auf einer Antwortskala (Zahl quer am linken Rand der jeweiligen Aussage resp. Frage). Ein Mittelwert von 4.03 heisst, dass die Aussage «eher zutrifft».

Die detaillierten Auswertungen finden sich im Gesamtbericht. Der Gesamtbericht wird im Internet aufgeschaltet.



Grafik «Rücklauf»



der Kanton Solothurn einen sicheren Arbeitsplatz bietet.

Ausser diesen bereits bekannten und in der Arbeitgebermarke schon seit vielen Jahren verankerten Attraktivitätsmerkmalen hat die Mitarbeitendenbefragung eine ganze Reihe von Stärken ergeben wie beispielsweise die Bewertung von Arbeitsinhalt und Tätigkeit. Beides wird in hohem Masse als positiv erlebt. Dass die Arbeitstätigkeit vielfältig und abwechslungsreich ist, erreicht eine hohe Zustimmung. Auch die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten einzusetzen,

erfährt eine grosse Zustimmung. Schliesslich gibt die sehr grosse Mehrheit der Befragten an, dass ihnen ihre Arbeitstätigkeit Freude macht. Dies alles sind wichtige Quellen von intrinsischer Motivation und Wohlbefinden, was sich auch in der hohen Arbeitszufriedenheit und dem hohen Commitment (Verbundenheit) der Befragten mit dem Arbeitgeber gezeigt hat.

Darüber hinaus wird sowohl das Führungsverhalten als auch die Zusammenarbeit im Team positiv beurteilt. Dass sich «Jung und Alt» gegenseitig unterstützen, erhält von einem

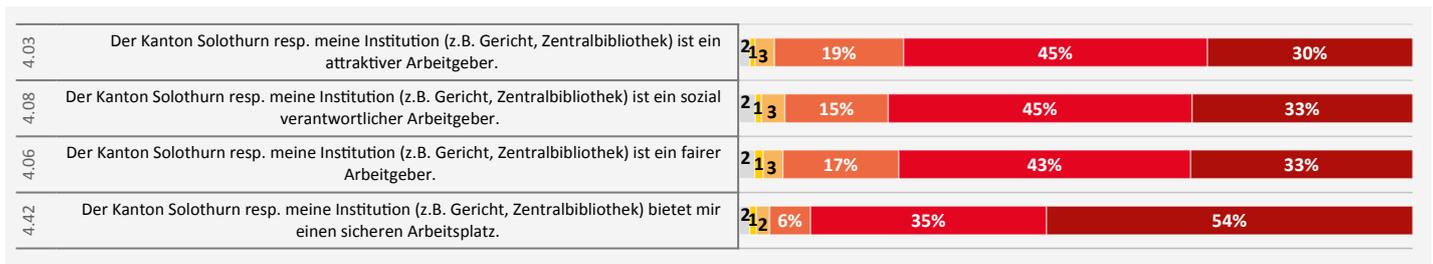
Grossteil der Befragten eine starke Zustimmung. Beides sind wichtige arbeitsbezogene Ressourcen.

Die genannten Stärken können im Arbeitgebermarketing des Kantons Solothurn gezielt genutzt werden. Im Zuge einer Überarbeitung der Arbeitgebermarke können diese hervorgehoben und im Rahmen des Arbeitgebermarketings zielgruppenspezifisch kommuniziert werden. Die Mitarbeitenden als Botschafter/innen bei der Kommunikation der Arbeitgebermarke einzubeziehen, verleiht dem Arbeitgebermarketing Glaubwürdigkeit. Dies gilt im Übrigen auch für die Lernenausbildung, die eine äusserst positive Beurteilung erfährt. Gerade um die junge Generation zu adressieren, sind die Lernenden wichtige Botschafter/innen für die gute Ausbildung beim Kanton Solothurn.

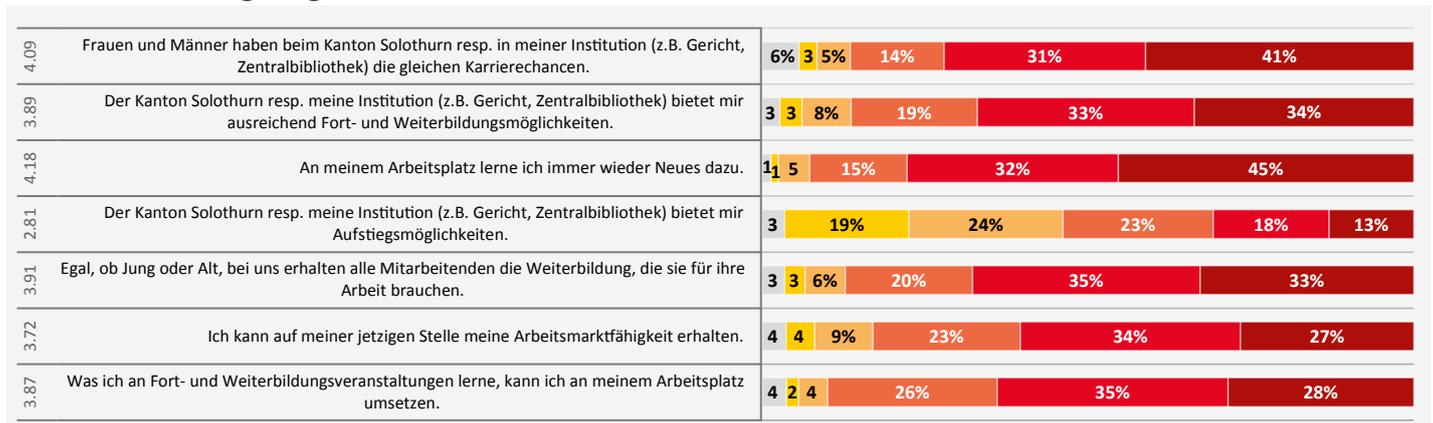
Die Entwicklungsmöglichkeiten werden unterschiedlich beurteilt

Auch die Entwicklungsmöglichkeiten werden überwiegend positiv beurteilt. Sie erhalten gegenüber anderen Facetten der Arbeit insgesamt jedoch eine etwas geringere Zustimmung. Kritisch fällt insbesondere die Einschätzung der Aufstiegsmöglich-

Grafik «Attraktivität»



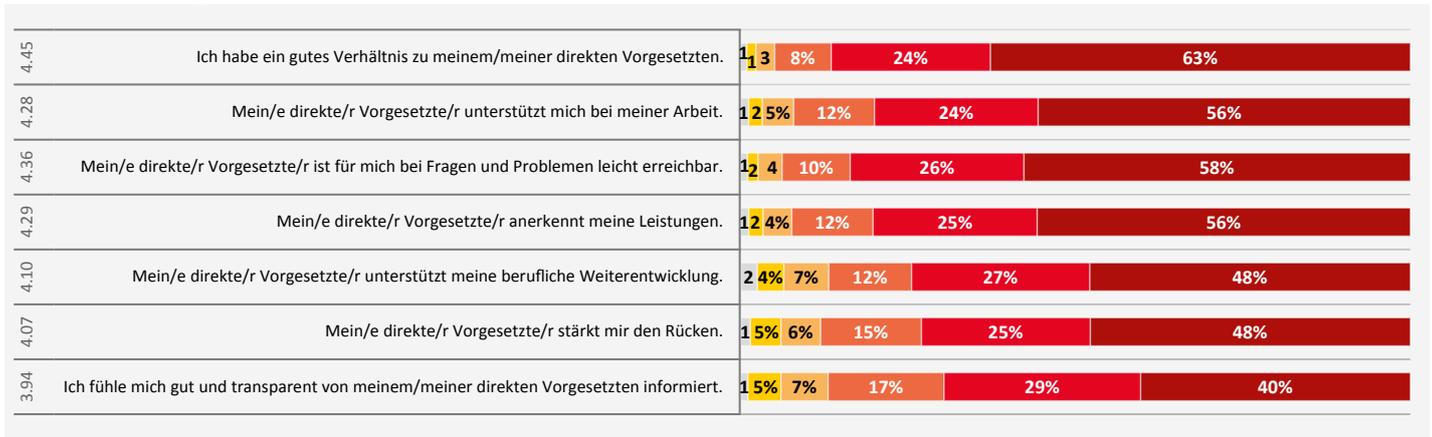
Grafik «Entwicklungsmöglichkeiten»



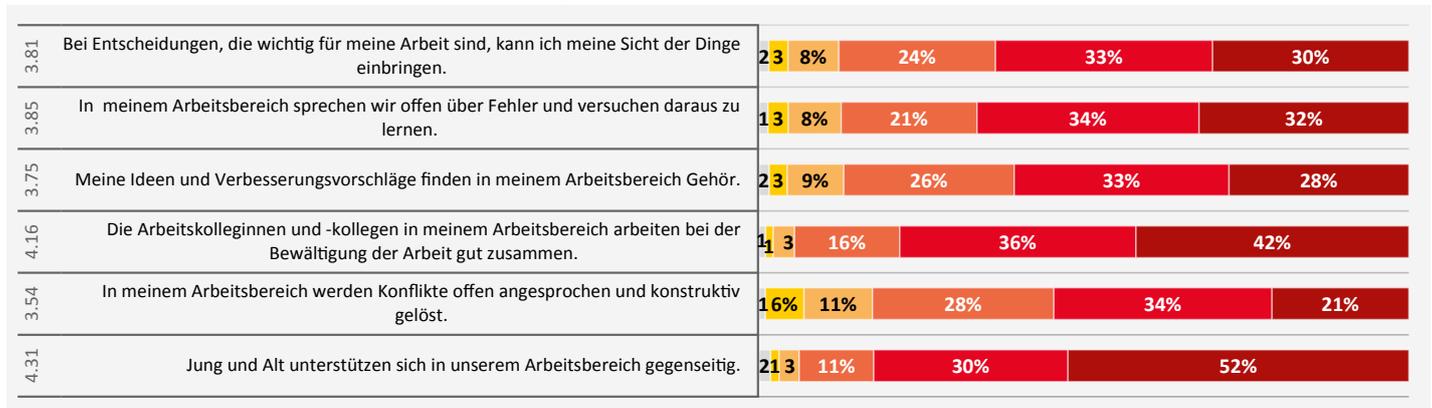
keine Angabe trifft nicht zu trifft eher nicht zu teils-teils trifft eher zu trifft zu



Grafik «Führung»



Grafik «Zusammenarbeit im Team und Partizipation»



keiten beim Kanton Solothurn resp. der jeweiligen Institution aus, für die die Befragten tätig sind (→ Grafik «Entwicklungsmöglichkeiten»).

In Abhängigkeit von ausgewählten demografischen Variablen zeigen die Ergebnisse zum Teil deutliche Unterschiede in den Einschätzungen. Zwar stimmen Frauen häufiger der Aussage zu, dass sie ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten können. Bei der Einschätzung der Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierechancen ist dies jedoch nicht der Fall. Diese werden von den männlichen Befragten deutlich besser beurteilt.

Geringere aber immer noch bedeutende Unterschiede zeigen sich auch bei den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Der Aussage, dass sie diese in ausreichendem Masse erhalten, stimmen Frauen in geringerem Ausmass zu, was in der Tendenz auch bei der Unterstützung der beruflichen Entwicklung durch die unmittelbar Vorgesetzten der Fall ist. Diese Unterschiede sind im Übrigen nicht auf ein Teilzeitpensum zurückzuführen. Die Unterschiede bleiben auch bei Pensen über 80 % bestehen.

In den Augen der befragten Frauen scheint die Umsetzung von Chancengleichheit mit Bezug zu wichtigen Facetten der Entwicklungsmöglichkeiten somit noch nicht hinreichend realisiert zu sein.

Mehr Entwicklungsmöglichkeiten in höheren Lohnklassen

Weitere Unterschiede zeigen sich in Bezug auf die Lohnklasse: Mit steigender Lohnklasse werden die Entwicklungsmöglichkeiten im Allgemeinen positiver bewertet, was auch für Befragte mit Personalverantwortung zutrifft. Demgegenüber werden diese von Befragten mit Arbeitspensen zwischen 21 und 50 % tendenziell tiefer eingeschätzt.

Ausreichende Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung zu haben, wird tendenziell von den 20- bis 29-Jährigen, den 40- bis 49-Jährigen sowie von den Befragten mit Teilzeitpensen bis 80 % als weniger zutreffend angegeben. Auffällig ist, dass im Besonderen Befragte der Lohnklassen 7–12 die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten am tiefsten einschätzen. Mit steigender Lohn-

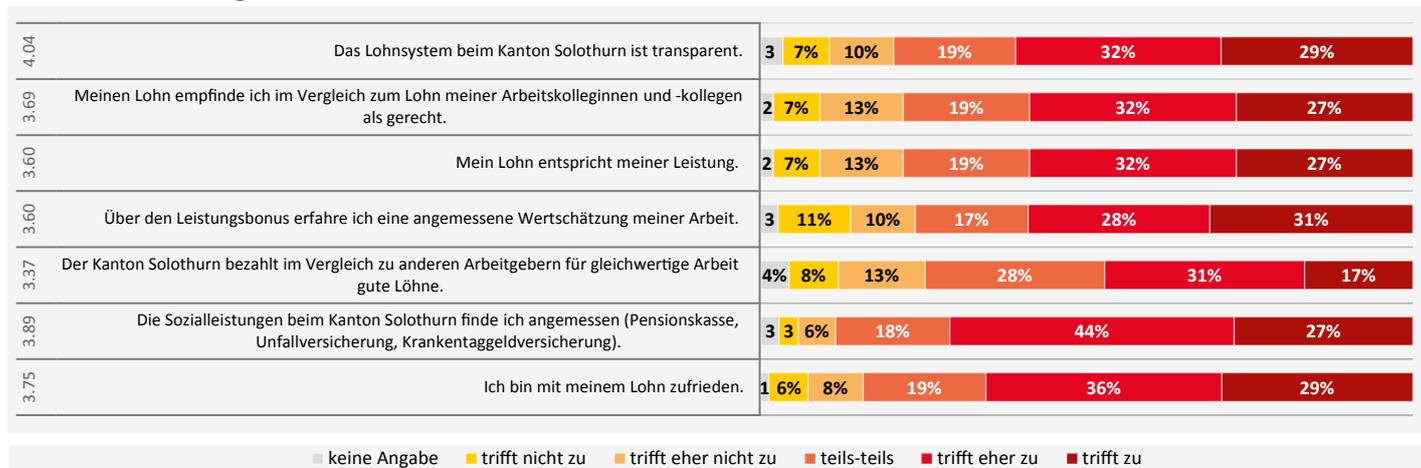
klasse werden die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten höher eingeschätzt. Die 40- bis 49-Jährigen geben zudem die vergleichsweise geringste Zustimmung bei der Unterstützung ihrer beruflichen Weiterentwicklung durch ihre direkten Vorgesetzten an.

Schliesslich ergibt sich bei den Lernenden, die ihre Ausbildung wie erwähnt insgesamt äusserst positiv beurteilen, Optimierungsbedarf, sowohl was die Anschlusslösungen als auch die Transfermöglichkeiten der Schulhalte betrifft (mehr Seite 12).

Die Ergebnisse legen nahe, dass im Rahmen der Personalentwicklung und in der Laufbahnförderung die zielgruppenspezifischen Bedürfnisse stärker berücksichtigt werden sollten. Dies betrifft insbesondere das weibliche Erwerbspotenzial, Teilzeitangestellte mit einem Arbeitspensum zwischen 21 und 50 %, spezifische Altersgruppen sowie die Mitarbeitenden in tieferen Lohnklassen. Für zielgruppenspezifische Personalentwicklungsbedürfnisse und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen sind auch die Führungskräfte zu qualifizieren.



Grafik «Entlöhnung»



Das positiv beurteilte Führungshandeln weiter stärken

Dass sich die Investition in die Führungskräfteentwicklung lohnt, ist an den guten Ergebnissen bei den Fragen zur Führung zu erkennen. Insgesamt stellen die Mitarbeitenden ihren Vorgesetzten ein sehr gutes Zeugnis aus. Dies betrifft sowohl das gute Verhältnis zum/zur Vorgesetzten als auch die Unterstützung bei der Arbeit, die Erreichbarkeit sowie die Anerkennung von Leistungen [→ Grafik «Führung»]. All dies spiegelt sich auch in der guten Bewertung der Mitarbeitendenbeurteilung wider.

Führung erfordert jedoch eine permanente Weiterentwicklung, im Besonderen auch vor dem Hintergrund des Generationenwechsels, im Zuge dessen der Führungsnachwuchs gezielt entwickelt werden muss. Ergebnisse zur Partizipation und Zusammenarbeit [→ Grafik «Zusammenarbeit im Team und Partizipation»] legen nahe, dass insbesondere Themen wie eine transparente Kommunikation, die Bearbeitung von Konflikten, sowie die Förderung von Beteiligungskultur resp. partizipativer Führung vertieft bearbeitet werden könnten.

Lohngerechtigkeit macht den kleinen Unterschied

Die allgemeine Lohnzufriedenheit liegt im mittleren Bereich und schneidet im Vergleich zu anderen Merkmalen der Arbeit tendenziell schlechter ab. Die höchste Zustimmung bei den Fragen zur Vergütung erhält die «Transparenz des Lohnsystems», die geringste Zustimmung «eine gute Entlöhnung im Vergleich im Vergleich zu anderen Arbeitgebern» [→ Grafik «Entlöhnung»].

Frauen bewerten den Lohn im Vergleich zu anderen Arbeitgebern, die Sozialleistungen sowie die erhaltene Wertschätzung durch den Leistungsbonus besser als ihre männlichen Kollegen. Demgegenüber vergeben Frauen hinsichtlich Lohntransparenz, Lohngerechtigkeit sowie angemessenen Lohn für die erbrachte Leistung schlechtere Werte. Auch für die Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen treffen die letzten beiden Aspekte zu. Führungskräfte bewerten sowohl den Lohn im Vergleich zu anderen Arbeitgebern als auch die Sozialleistungen kritischer und erfahren über den Leistungsbonus zudem eine geringere Wertschätzung.

Angesichts dieser Befunde kann eine Lohngleichheitsüberprüfung Aufschluss darüber geben, ob die von den Frauen im Schnitt schlechter beurteilten Aspekte, welche die Gerechtigkeit des Lohnsystems und dessen Umsetzung betreffen, auf eine entsprechende Faktenlage trifft. Im Fokus der Lohngestaltungsthematik sollten zudem die jüngeren Beschäftigten in der Altersgruppe von 20 bis 29 Jahren sowie die Führungskräfte stehen. Bei der Gestaltung des Lohnsystems könnten zudem nicht-monetäre Anreize im Sinne eines ganzheitlichen Vergütungssystems stärker berücksichtigt werden, um zielgruppenspezifischen Bedürfnissen entgegenzukommen. Im Übrigen kann damit auch ein wesentlicher Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität geleistet werden.

Insgesamt gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Dass Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen, Beruf und

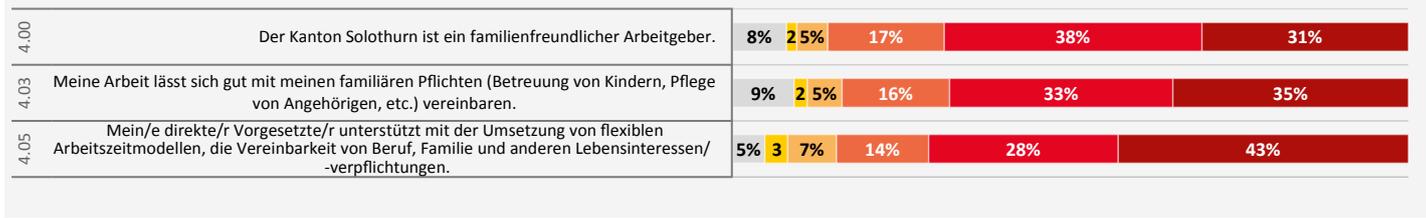
Familie zu vereinbaren, gehört zu den wesentlichen Qualitäten eines modernen Arbeitgebers. Auch die Vereinbarkeit sowie die Möglichkeit für Home Office ist heutzutage ein wichtiges Merkmal der Arbeitgeberattraktivität [→ Grafik «Mobil-flexibles Arbeiten»].

Der Kanton Solothurn wird als familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen. Gut zwei Drittel der Befragten stimmen dieser Aussage (eher) zu. Betreuungspflichten zu haben, geben 46 % der Befragten an, wobei diese sowohl die Betreuung von Klein- und Schulkindern sowie von Jugendlichen als auch von pflegebedürftigen Erwachsenen umfassen können [→ Grafik «Vereinbarkeit»].

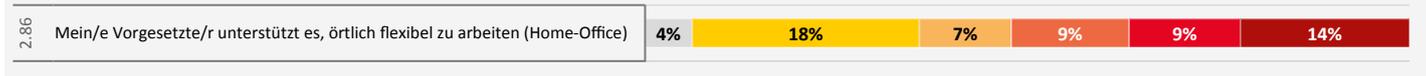
Danach gefragt, ob sich die Arbeit gut mit familiären Verpflichtungen vereinbaren lässt, stimmen ebenfalls gut zwei Drittel der Befragten (eher) zu. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass Mitarbeitende mit Betreuungspflichten höhere zeitliche Belastungen erleben. Mit über 70 % erhält die Aussage, dass mein/e direkte/r Vorgesetzte/r mich bei der Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (eher) unterstützt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, die höchste Zustimmung. Weibliche Beschäftigte sowie Personen mit Betreuungspflichten stimmen sowohl der Aussage, dass der Kanton Solothurn ein familienfreundlicher Arbeitgeber ist, als auch den Aussagen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in höherem Ausmass zu, als dies bei den männlichen Beschäftigten und Personen ohne Betreuungspflichten der Fall ist. Am geringsten fällt die Zustimmung bei den 30- bis 39-Jährigen aus, knapp



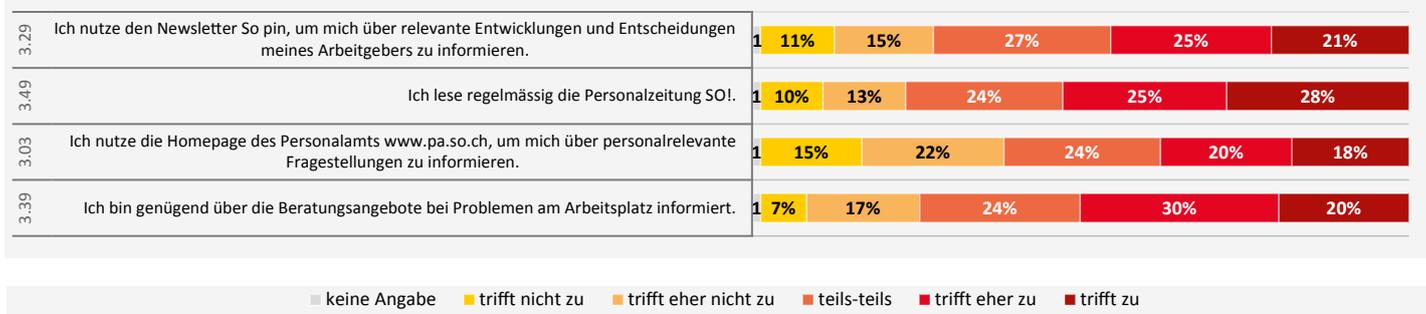
Grafik «Vereinbarkeit»



Grafik «Mobil-flexibles Arbeiten»



Grafik «Information & Kommunikation»



gefolgt von der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen.

Mobil-flexibles Arbeiten und hier insbesondere die Möglichkeit zum Home Office kann hilfreich sein, Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bekommen. Auf die Frage, ob die Art der Arbeitstätigkeit es überhaupt erlaubt, vom Home Office aus zu arbeiten, gaben 1726 Personen und damit 61% an, dass dies prinzipiell möglich wäre. Personen, für die dies zutrifft, wurden wiederum gefragt, ob ihr/e Vorgesetzte/r sie dabei unterstützt, örtlich flexibel (Home Office) zu arbeiten. Die Antworten zeigen, dass die Unterstützung für mobil-flexibles Arbeiten durch die Vorgesetzten vergleichsweise äusserst tief eingeschätzt wird.

Auffällig ist hierbei, dass Personen ohne Betreuungspflichten sowie Vollzeit-Beschäftigte (über 95% Pensum) hier eine sehr geringe Unterstützung erfahren. Auch Personen in den Lohnklassen 7–18 sowie junge Personen in der Altersgruppe von 20 bis 29 Jahren werden deutlich geringer durch Vorgesetzte unterstützt, örtlich flexibel zu arbeiten.

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Möglichkeiten zu mobil-flexibler Arbeit (Home Office) bislang noch wenig ausgeschöpft werden und die

Unterstützung durch Vorgesetzte hierfür eher gering ist. Folglich könnten die Potenziale zu mobil-flexiblem Arbeiten verstärkt genutzt werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie weiteren Lebensbereichen besser zu unterstützen. Um dies zu erreichen, sollten die Führungskräfte für die Thematik sensibilisiert werden.

So könnte das Thema «Home Office und Führen auf Distanz» ein wichtiger Inhalt für die Führungskräfteentwicklung sein.

Information und Kommunikation zielgruppengerecht adressieren

Regelmässig über relevante Belange, Veränderungen und Beratungsangebote zu informieren, gehört zu den grundlegenden Aufgaben eines Arbeitgebers. Dies kann über unterschiedliche Medien erfolgen, wobei diese den Nutzungsgewohnheiten der Mitarbeitenden mehr oder weniger entsprechen können.

Fragen zur Nutzung unterschiedlicher Informationsmedien des Kantons Solothurn ergaben eine vergleichsweise geringe Zustimmung von Seiten der Befragten sowie eine auffallend breite Streuung in den Häufigkeitsverteilungen [→ Grafik

«Information und Kommunikation»]. Auffällig tiefe Werte zeigen sich in den Lohnklassen 1-6, bei den jungen Mitarbeitenden <20 sowie bei den 20- bis 29-Jährigen. Demgegenüber zeigen Mitarbeitende mit Personalverantwortung insgesamt höhere Werte, was die Nutzung der unterschiedlichen Medien betrifft. Generell kann festgestellt werden, dass der Nutzungsgrad mit steigendem Alter auffällig zunimmt, wobei dies über alle abgefragten Medien hinweg der Fall ist.

Diese Ergebnisse legen nahe, dass insbesondere die jungen Mitarbeitenden aber auch die Mitarbeitenden der Lohnklassen 1–6 adäquater zu adressieren sind. Hierbei stellt sich die Frage, wie die Informationen und Inhalte für die Zielgruppe interessanter aufbereitet und kommuniziert werden können. Beispielsweise könnten die genannten Gruppen über spezifische Veranstaltungen zu den Themen abgeholt werden. Auch der Einsatz von neuen Medien bietet hier zahlreiche Möglichkeiten, die besagten Personengruppen z.B. über die Kanäle wie Apps, Video-Clips, ggf. soziale Medien etc. zu adressieren.

Martina Zölch & Christoph Vogel, FHNW Projektteam MAB Kt. SO



MAB 2018: INTERVIEW MIT URS HAMMEL, CHEF PERSONALAMT

Stärken erhalten und Schwächen ausmerzen

«Ich bin sehr erfreut, dass der Kanton offensichtlich als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird», sagt Urs Hammel. Als Chef Personalamt ist er dankbar für die vielen Rückmeldungen, die ihm und seinem Team auch Anhaltspunkte für Verbesserungen liefern.

Welche Schlussfolgerungen ziehen Sie aus den Ergebnissen?

Zuerst sind wir über die positiven Rückmeldungen erfreut. Sie zeigen uns letztlich, worin wir gut sind. Das ist ein Ansporn, diese Stärken zu erhalten oder sogar auszubauen. Die negativen wiederum drängen uns zu handeln, wobei die genannten Schwächen Massnahmen auf verschiedenen Ebenen verlangen. Hier sind die Departemente, die Ämter und die Kommissionen gefordert.

Inwieweit können Sie hier direkt Einfluss nehmen?

Wir vom Personalamt werden Themen und Massnahmen den richtigen Stellen zur weiteren Bearbeitung zuordnen. Damit wir einen Überblick bekommen, welche Ergebnisse daraus entstehen, bauen wir zudem ein Monitoring auf. Einige Themen werden wir selber weiterverfolgen.

An welche Bereiche denken Sie konkret?

Beispielsweise an die Information unserer Mitarbeitenden, die heute nicht mehr zielgruppengerecht ist. Hier haben wir bereits ein Projekt geplant und budgetiert, um ein neues Informationskonzept zu erarbeiten. Dazu werden wir unser Team mit einer neuen Mitarbeiterin oder einem neuen Mitarbeiter verstärken. Ich denke aber auch daran, die Weiterentwicklungsmöglichkeiten gezielter zu gestalten, um den Bedürfnissen möglichst vieler Mitarbeitenden gerecht zu werden. Das heisst, wir werden unser Ausbildungsprogramm überprüfen und versuchen, dieses anhand der Befragungsergebnisse weiterzuentwickeln, zum Beispiel für Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung, für junge Mitarbeitende oder indem wir die Möglichkeiten für eine individuelle Laufbahnplanung weiterentwickeln. Auch die Schulung von Konfliktkompetenzen werden wir ausbauen. Lohngleichheit und -gerechtigkeit sind ebenfalls Themen, die wir angehen werden. Hier werden wir eine

Lohngleichheitsprüfung durchführen. Diese Analyse ist bereits seit einiger Zeit in Vorbereitung. Weiter werden wir prüfen, wie wir unser Lohnsystem flexibler gestalten können.

Über das Ganze gesehen hat die Mitarbeiterbefragung jedoch ein positives Bild ergeben. Welche Punkte kann man auf der erfreulichen Seite herausstreichen?

Unsere Stellen weisen eine hohe Sinnhaftigkeit auf. Tätigkeit und Arbeitsinhalte werden sehr positiv beurteilt. Die Zusammenarbeit im Team wird ebenfalls positiv bewertet. Jung und Alt unterstützen sich gegenseitig, was nicht bei allen Arbeitgebern selbstverständlich ist. Das sieht oft anders aus. Da haben wir eine sehr positive Kultur, eine Stärke. Es ist bekannt, dass heterogene Teams oft bessere Arbeitsergebnisse bringen. Und der Kanton wird als familienfreundlicher und sicherer Arbeitgeber wahrgenommen.

Wie können und wollen Sie dieses positive Feedback nutzen?

Auf der Basis der MAB-Ergebnisse, aber auch aufgrund weiterer Informationen, werden wir nun ein Arbeitgeber-Marketingkonzept erarbeiten. Auch dieses Projekt ist bereits geplant und erste Schritte sind eingeleitet. Bei diesem Vorhaben werden wir Mitarbeitende aktiv einbeziehen. Schliesslich sind sie es, die authentische Erfahrungen kommunizieren und dem Arbeitsmarkt zeigen können, wie es ist, bei uns zu ar-



Urs Hammel, Chef des Personalamtes.
zvg

beiten. Natürlich werden wir auch bei unseren Marketingaktivitäten auf zielgruppenspezifische Kommunikation achten. Heute sind wir sehr statisch und nutzen zeitgemässe Kanäle nicht. Das soll sich ändern. Wichtig ist auch, dass wir im Bereich der beruflichen Grundbildung Marketing betreiben. Einerseits stellen uns gerade Lernende durch die Umfrageergebnisse ein sehr gutes Zeugnis aus. Andererseits gilt es, sehr gezielt den Nachwuchs zu bewerben. Gerade hier wollen wir in der Art und Weise der Kommunikation zeitgemässer werden.

Sie haben eingangs die aus der MAB entstandenen Aufgaben für die Departemente und Ämter erwähnt. Was erwarten Sie von diesen Stellen?

Jedes Amtsergebnis ist individuell und muss separat von den Verantwortlichen analysiert werden. Gerade Belastungsfaktoren wie beispielsweise zeitliche Belastungen und Spannungen im Arbeitsbereich können in jedem Amt anders wirken. Der Gesamtbericht liefert in diesem Punkt für das einzelne Amt zu wenig Informationen. Wichtig ist daher hier eine offene Diskussion mit den Mitarbeitenden, die bei der Definition von Massnahmen als Direktbetroffene unbedingt einzubinden sind.

Welche Unterstützung kann dabei das Personalamt bieten?

FHNW und Personalamt führen die Information von Kader und den Departementen durch. Wir stellen zudem Fact Sheets und Übersichten zu allen Fragen zur Verfügung. Beides wird in unserem Auftrag von der FHNW erstellt. Wir können beigezogen werden, wenn ein Amt Unterstützung bei Workshops benötigt, zum Beispiel bei der vertieften Auseinandersetzung mit den Ergebnissen und bei der Definition von Massnahmen. Das Personalamt organisiert in diesen Fällen eine externe Begleitung, zum Beispiel durch die FHNW. *Interview: nru*



MAB 2018: INTERVIEW MIT REGIERUNGSRAT ROLAND HEIM

«Mitarbeitende fühlen sich ernst genommen und schauen über den Tellerrand hinaus»

Regierungsrat Roland Heim als oberster Personalchef des Kantons zeigt sich «sehr erfreut, aber wenig überrascht» über das gute Ergebnis der MAB 2018. «Wir sind ein fairer Arbeitgeber und nehmen die Mitarbeitenden ernst», sagt Heim. Da und dort könne man aber durchaus den Hebel ansetzen und sich künftig noch verbessern, ist er überzeugt.

Herr Regierungsrat Heim, Ihre Mitarbeitenden stellen dem Kanton als Arbeitgeber ein sehr gutes Zeugnis aus. Ihr genereller Kommentar?

Ich bin sehr erfreut über das gute Ergebnis. Überrascht hat es mich allerdings nicht. Ich bin täglich im Rathaus und komme mit vielen Mitarbeitenden in Kontakt. Diese wissen, dass sie Kritik jederzeit direkt anbringen können, auch bei mir. Dieses tolle Resultat bestätigt meine Meinung und die des Gesamt-Regierungsrates: Wir sind ein fairer Arbeitgeber und nehmen unsere Mitarbeitenden ernst. Selbstverständlich gibt es aber auch immer Punkte, in denen man sich noch verbessern kann.

Wie erklären Sie sich dieses gute Ergebnis der Befragung?

Man spricht miteinander in der kantonalen Verwaltung. Und es herrscht ein grosses Verständnis für unsere – beschränkten – Möglichkeiten. Wenn ich bis Anfang der 90er-Jahre zurückdenke, so haben wir insgesamt fünf Sparprogramme oder Massnahmenpläne in diesem Kanton bewältigt. Also wissen die Mitarbeitenden, dass wir nicht überborden können und im Vergleich mit der Privatwirtschaft eher in einem Korsett drinstecken, was den Lohn betrifft. Trotzdem sind

«Es ist mir ein Anliegen, die Möglichkeit von Home Office in der kantonalen Verwaltung noch stärker zu fördern.»

sie mit Eifer und Engagement an der Arbeit und ziehen am Karren. Für dieses Verständnis unseres Personals und darüber, dass wir motivierte und zufriedene Mitarbeitende haben, bin ich sehr froh.

Der soziale Frieden ist just aus der Warte des Arbeitgebers etwas vom Wichtigsten. Gerade auch via unsere GAV-Kommission sind Gespräche jederzeit möglich, kann man Anliegen anbringen und begründen. Das schafft gegenseitiges Verständnis.



*«Das Resultat der MAB 2018 lässt auch die Entwicklung der letzten zwanzig Jahre in einem guten Licht erscheinen»:
Regierungsrat
Roland Heim. zvg*

Die Regierung weiss sehr wohl, dass immer gewisse Erwartungen von Seiten des Personals im Raum stehen.

Erfreulich ist ja auch die hohe Rücklaufquote: 64,4 Prozent.

Die hohe Teilnahme an der MAB 2018 ist wunderbar! Es freut mich, dass unsere Mitarbeitenden die Gelegenheit wahrgenommen haben, ihre Meinung kundzutun. Was wir jetzt sehen, sind Mittelwerte. Es gibt in der departementalen Auswertung aber schon Unterschiede, wenn auch nicht riesige. Diese Analyse im Detail wird interessant werden. Es ist schon massgeblich, welche Stichworte gehäuft aufgetreten sind. Auf diese Weise lassen sich anbahnende Probleme bestenfalls schon departementsintern lösen.

Sinnvolle und vielseitige Arbeitsinhalte: Auch diesbezüglich kriegt der Kanton als Arbeitgeber Bestnoten. Bei uns im Finanzdepartement und bestimmt auch in den anderen Departementen gilt: Es pflegt nicht jede(r) nur das eigene Gärtchen.

Viele Mitarbeitende möchten über den Tellerrand hinaussehen und sind an zusätzlichen Informationen interessiert. Ich denke, mit der diesbezüglichen Kultur sind wir wahrscheinlich weiter als noch vor 50 Jahren. Das ist für alle Beteiligten motivierend!

Ist diese gute und positive Stimmung denn etwas, das Sie spüren, wenn Sie in den Gängen des Rathauses – oder auch auswärts – unterwegs sind?

Ja, das nehme ich wahr. Im April und Mai gehe ich mit Jürg Studer, dem neuen Departementssekretär, jede Amtsstelle besuchen. Es wird dies die dritte Gesamttournee in meiner Amtszeit sein. Wir werden von Büro zu Büro gehen und mit den Mitarbeitenden reden, ganz ohne Traktanden, einfach reden und vor allem zuhören. Dann schnappen wir hier eine Bemerkung auf und dort ein Anliegen, welches wir dann ans Personalamt weitergeben. Vor allem aber spüren wir die Stimmung vor Ort sehr gut.

Ein sehr gutes Zeugnis erhalten auch die Führungskräfte in der Verwaltung.

Nun, diese Personen werden ja aus einem guten Grund von ihren direkten Vorgesetzten selektioniert. Aber diese sehr guten Noten sind in der Tat äusserst erfreulich! Denn wenn die Führungskultur, die von oben her vorgegeben wird, stimmt, hat dies auch Auswirkungen auf die entsprechenden Ämter.

Alles im grünen Bereich also – oder gibt es aus Sicht der Regierung Handlungsfelder?

Die gibt es durchaus. Auffällig ist, dass die Gruppe der 20- bis 29-Jährigen in vielen Resultaten signifikant vom Rest abweicht. Sie sind offensichtlich am Kritischsten eingestellt. Das gilt es schon näher zu analysieren. Möglicherweise reden sie öfter



mit Kollegen und Kolleginnen aus der Privatwirtschaft?

Sind erste Massnahmen geplant?
Die Regierung wird, in Kenntnis der Globalübersicht über die ganze Verwaltung und der Empfehlungen der auswertenden Fachhochschule, Handlungsfelder definieren und departementsübergreifende Massnahmen in Auftrag geben.

Ihr Kommentar zum Thema «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz»?
Leider sind wir in der kantonalen Verwaltung keine Insel. Die Hemmschwelle ist nicht höher. Wir können Betroffene nur immer und immer wieder ermuntern, sich zu wehren – und keine Hemmungen zu haben, sich bei den entsprechenden Stellen (siehe Seite 16, die Red.) zu melden. Ganz offensichtlich ist es aber auch so, dass wir unsere Angebote in diesem Bereich den Mitarbeitenden noch näherbringen müssen. Sie müssen wissen, dass sie Vertrauen haben dürfen und dass wir ihr Anliegen vertraulich behandeln. Wir leben unmissverständlich eine Nulltoleranzkultur, ohne Wenn und Aber!

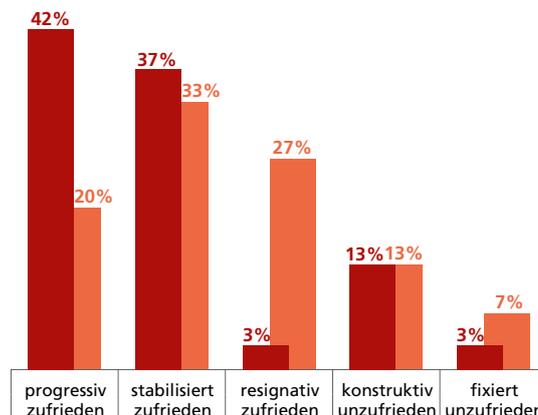
Was fiel Ihnen sonst noch auf?
Ein Thema ist das mobil-flexible Arbeiten, wie es in der Befragung hiess. Also die Möglichkeit von Home Office. Hier liegen wir mit einem Wert

«Unsere Mitarbeitenden wissen, dass wir nicht überborden können. Trotzdem sind sie mit viel Engagement an der Arbeit.»

von 2.86 nicht wirklich in einem erfreulichen Bereich, was aber auch wenig überrascht. Es ist mir ein Anliegen, die Möglichkeit von Home Office in der kantonalen Verwaltung künftig noch stärker zu fördern und

Grafik «Arbeitszufriedenheit»

■ Formen der Arbeitszufriedenheit MAB 2018
■ Vergleich: HR Barometer 2018



Progressiv zufrieden: «Ich bin insgesamt zufrieden, möchte jedoch, dass sich meine Arbeitssituation weiter verbessert.»

Progressiv zufrieden: viele im Alter 20-49; wenig <=20 und 60+; viele ab Pensum von 80%; tendenziell mehr Personen mit Betreuungspflichten.

zu unterstützen. Ein Beispiel: Betreuung eines Elternteils. Ich möchte es gerne möglich machen, dass es machbar sein wird, einen halben Tag bei seinem pflegebedürftigen Elternteil zu sein, wo ja oft vor allem die Präsenz wichtig ist, um fallweise helfen zu können. Daneben hat man aber doch die Möglichkeit, gewisse Arbeiten zu erledigen. Mir ist klar, dass Home Office nicht überall in der Verwaltung möglich ist. Kundenkontakt findet nun mal am Schalter oder im Büro statt. Aber ich glaube schon, dass der Kanton als Arbeitgeber offener an solche Möglichkeiten herangehen kann. Diesbezüglich ist eine gewisse Neuorientierung in der Verwaltung, die uns noch attraktiver machen wird, notwendig.

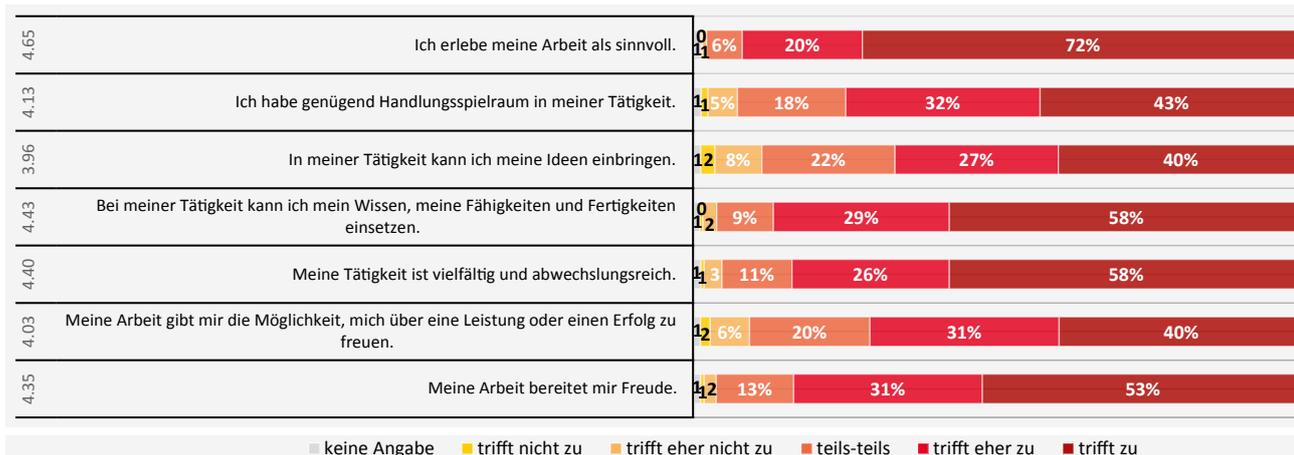
Zurück zum guten Gesamtergebnis: Mit Blick auf das künftige Arbeitgebermarketing des Kantons eine tolle Sache, oder?
Auf jeden Fall! Wenn wir schon lohnmassig nicht überall mit der Privatwirtschaft mithalten können, so macht dieses Resultat den Staat als

Arbeitgeber bestimmt attraktiver. Wir können uns zwar meistens nicht über mangelnde Bewerbungen beklagen, aber diese tolle Rückmeldung der Mitarbeitenden muss zwingend in unser Marketing einfließen.

Wie geht es nun konkret weiter?
Wie bereits gesagt, wird der Regierungsrat die Departemente, Ämter, die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit und die GAVKO damit beauftragen, spezifische Massnahmen zu erarbeiten und diese dann umzusetzen. Das Personalamt wird über alle Massnahmen orientiert und berichtet jährlich dem Regierungsrat.
Als Fazit darf ich sagen: Die MAB 2018 zeigt klar, dass sich unsere Mitarbeitenden ernst genommen fühlen und dass ein konstruktives Verhältnis herrscht zwischen Führungskräften und Untergebenen. Das Arbeitsklima wird als erfreulich beurteilt. Das lässt auch die Entwicklung der letzten zwanzig Jahre in gutem Licht erscheinen.

Interview: Wolfgang Niklaus

Grafik «Tätigkeit und Arbeitsinhalt»





MAB 2018: INTERVIEW MIT SABRINA RYSER, KOORDINATORIN BERUFLICHE GRUNDBILDUNG

«Bezüglich Informationskanäle können wir von unseren Lernenden viel lernen»

Sabrina Ryser erstaunt die tolle Note nicht, welche die Lernenden den Berufsbildenden des Kantons geben. «Ich sehe ja, dass sie ihre Arbeit gern machen», sagt die Koordinatorin berufliche Grundbildung. Beschäftigten tun sie andere MAB-Erkenntnisse: Die Anschlusslösungen. «Und wie wir im Arbeitgeberauftritt einen besseren Draht zu den Jungen finden.»

Frau Ryser, die Berufsbildenden erhalten eine sensationelle Note: 4.7 von maximal 5. Erstaunlich, nicht?
Für Aussenstehende mag das vielleicht zutreffen, aber mich erstaunt der Wert nicht. Ich sehe, was unsere Berufsbildnerinnen und Berufsbildner leisten. Sie machen sehr gute Arbeit, sind motiviert, insofern widerspiegeln diese 4.7 lediglich das Zeugnis, das ich ihnen auch ausstellen würde.

Wie viele Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sind für den Kanton tätig – und was zeichnet sie aus?
Es sind rund 50 Personen, die sich um 120 Lernende kümmern. Die meisten sind schon lange beim Kanton tätig und haben viel Erfahrung. Davon profitieren die Jungen. Vor allem aber sind die Berufsbildenden sehr engagiert. Einerseits sind sie nahe dran, unterstützen die Lernenden, wenn sie ein Anliegen haben. Andererseits merke ich als Koordinatorin der beruflichen Grundbildung: Wenn ich etwas verbessern oder ein Projekt antossen möchte, sind sie nicht nur empfänglich dafür. Sondern denken mit, geben Inputs, ziehen mit. Ich sehe: Sie machen die Arbeit einfach gern.

Dachten Sie nie, dass die Lernenden beim Ausfüllen des Fragebogens einfach überall auf die 5 geklickt haben, um möglichst schnell fertig zu sein?
Keine Sekunde. Glauben Sie mir, die Jungen sind kritisch. Die haben ehrlich geantwortet.

Aber diese 4.7 sind nicht wirklich toll für Sie. Da gibts ja kaum mehr was zu verbessern?

Grundsätzlich gibt es in der Berufsbildung immer etwas zu verbessern, es ist ein sehr dynamischer Bereich, man muss die Veränderungen stets im Auge behalten und mitgehen. Zudem sind diese 4.7 nur auf die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner bezogen. Die MAB 2018 zeigt uns sehr wohl Sachen auf, die wir angehen müssen.

Was denn?

Wir haben keinen zentralen Ansatz für Anschlusslösungen und erhalten hier auch kritische Rückmeldungen von den Lernenden. Die Ämter stellen in der Regel ihre eigenen Lernenden an, sofern sie eine freie Stelle haben. Da müssen wir den Fokus öffnen. Das Ziel ist nicht, dass wir alle nach der Lehre einstellen und sie dann 40 Jahre bei uns bleiben. Aber wir müssen uns Gedanken machen, wie wir die willigen und talentierten jungen Menschen der sogenannten Generation Z besser erfassen können. Wie es uns eher gelingt, ihnen zu zeigen, dass sie uns etwas bedeuten. Sodass sie im Verlauf ihrer späteren Karriere mit guten Gefühlen an

Sabrina Ryser ist derzeit dran, die Ergebnisse der MAB 2018 einzuordnen und will dann handeln: «Wir dürfen uns dem gesellschaftlichen und technologischen Wandel nicht verschliessen, sonst verschenken wir Potenzial.» zvg



den Kanton Solothurn als Arbeitgeber denken. Und sich dann für uns entscheiden. Hier verlieren wir derzeit Potenzial, das ist schade.

Gibt es weiteres Potenzial, das nicht genutzt wird?

Etwas, das wir wissen, hat uns die MAB 2018 bestätigt: Dass wir mit unseren Informationskanälen aus dem Personalamt die unter 30-Jährigen ungenügend ansprechen. Intern wie extern, wir erreichen also auch potenziell künftige Lernende schlecht. Junge konsumieren fast keine traditionellen Medien mehr, und über diese Kanäle läuft vieles bei uns. Gar Facebook scheint für diese Altersgruppe vorbei zu sein.

Was tun?

Wir sind ganz am Anfang der Analyse der Ergebnisse, das geht jetzt mehr Richtung Brainstorming. Das können kleine Sachen sein wie Stelleninserate und Messeauftritte frischer gestalten. Aber eben: Wir dürfen uns dem gesellschaftlichen und technologischen Wandel nicht verschliessen. Wir müssen uns grundsätzliche Fragen stellen beim Lernenden-Marketing, neue Sachen und Kanäle ausprobieren. Auch lohnt es sich bestimmt, wenn wir unsere Lernenden in den Prozess miteinbeziehen. Diesbezüglich können wir viel von ihnen lernen.

Das alles kostet Geld – was beim Kanton Solothurn nicht im Überfluss vorhanden ist. Denken Sie, dass sich vieles davon realisieren lässt?

(lacht) Da wage ich mich nicht aufs Glatteis... Ich habe aber die Erfahrung gemacht, dass es, wenn man ein gutes, vernünftiges Konzept hat, klappen wird. Oder anders gesagt: Wir lassen die MAB-Erkenntnisse in unsere Projekte einfliessen. Es geht darum, ein interessanter Lehrbetrieb zu sein, konkurrenzfähig zu bleiben und den eigenen Nachwuchs sicherzustellen. *Interview: Marco Hess*



MAB 2018: INTERVIEW MIT LARS ALTERMATT, LERNENDER IM VIERTEN JAHR

«Ich erhalte viel Verantwortung hier»

Lars Altermatt ist Mediamatiker-Lernender im vierten Jahr. Seine Ausbildung macht er am Berufsbildungszentrum BBZ in Olten. Weder über die Arbeitsstätte noch seine Berufsbildnerin hat er etwas Schlechtes zu berichten. Verbesserungspotenzial sieht der 19-Jährige einzig bei den Info-Kanälen des Kantons. Er kriegt nicht alles mit, was läuft.

Herr Altermatt, in der MAB 2018 erhalten die Berufsbildenden von den Lernenden auf einer Skala bis 5 einen Mittelwert von 4.7. Stimmt das mit Ihrem Eindruck überein?
Ja, doch. Ich hatte zwei Berufsbildnerinnen beim Kanton, mit beiden habe ich gute Erfahrungen gemacht.

Was schätzen Sie an der aktuellen Berufsbildnerin?

Mehreres: Als erstes den Umgang, sie ist immer sehr freundlich. Zweitens setzt sie sich für uns Lernende ein. Sie hat sich etwa dafür stark gemacht, dass wir angehenden Mediamatiker hier am BBZ Olten statt wie früher zwei nun drei Abteilungen kennenlernen, sodass wir einen facettenreicheren Einblick ins Berufsleben erhalten. Und drittens hat sie immer ein offenes Ohr für mich. Wenn ich schulische oder fachliche Probleme habe, kann ich zu ihr gehen und sie hilft mir weiter. Oder sie empfiehlt mir jemanden, an den ich mich wenden kann.

Haben Sie auch schon persönliche Probleme mit ihr besprochen?

Nein, das war bis jetzt nicht nötig. Aber ich weiss, dass ich mich ebenso an sie wenden könnte, wenn ich beispielsweise gemobbt würde.

Was schätzen Sie ganz allgemein am Kanton als Ausbildungsbetrieb?

Meine Stärken liegen im Prozessualen, das kann ich hier einbringen, ich kann mein Potenzial entfalten. Zudem erhalte ich Verantwortung. Ich erinnere mich gern an ein Projekt, das ich mal realisieren durfte. Ich wurde beauftragt, die Arbeitsprozesse am Erwachsenenbildungszentrum zu analysieren. Die Erkenntnisse konnte ich dem Leiter der Dienste und dem Leiter des EBZ präsentieren – ein Teil wurde gar umgesetzt. Das war schon cool. Und eine lehrreiche Erfahrung hinsichtlich der IPA, die nun bevorsteht.

IPA?

Das ist die individuelle praktische Arbeit, die alle Lernenden im letzten Semester abliefern müssen. Die IPA ist



ein Teil der Abschlussprüfung. Man hat zehn Tage lang Zeit, am Arbeitsplatz eine Aufgabe auszuführen, die einen konkreten praktischen Nutzen hat. Am Schluss muss man die Vorgehensweise und Ergebnisse einem Expertenteam präsentieren. Mein Arbeitgeber stellt mir für die IPA extra einen Raum mit der Infrastruktur zur Verfügung, in dem ich in aller Ruhe fern vom Tagesgeschäft arbeiten kann. Davon träumen manche Mediamatiker-Lernende, wie ich in Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen immer wieder feststelle.

Ein Aspekt, der Sie stört – ich spreche Ihnen, keinem was zu sagen. (lacht) Sorry, tut mir leid. Auch das Vorurteil, wonach der Staat eine geschützte Werkstatt fernab des freien Marktes sei, muss ich entkräften.

Okay, ich hab's versucht. Manche Lernenden gaben an, dass sie das in der Schule gelernte Wissen nur teils im Beruf anwenden können. Das ist bei Ihnen bestimmt nicht so, oder?
Nein. Oder halt! Videotechnik konnte ich nicht praktisch anwenden am Arbeitsplatz, die jüngeren Mediamatiker in Ausbildung können das nun. Schulleiter Georg Berger hat sich dafür eingesetzt, dass sie kurze Werbefilme fürs BBZ Olten drehen können.

Kann sich nicht beklagen über seinen Ausbildungsplatz: Lars Altermatt im Berufsbildungszentrum BBZ Olten. coh

War die MAB 2018 Ihrer Meinung nach umfassend genug?

Das Ausfüllen hat ja 20 Minuten gedauert, sie war recht umfangreich. Mir fehlte nichts bei der MAB 2018.

Anderes Thema: Haben Sie das Gefühl, Sie kriegen die Informationen Ihres Arbeitgebers mit?

Ich erhalte den Newsletter «SoPin», den scrolle ich manchmal durch.

Lesen Sie die Zeitschrift «So!»? (überlegt)

Sie geben gerade ein Interview dafür.
Aha. Ich glaube, das Heft schon mal im Lehrerzimmer gesehen zu haben.

Wie könnte der Kanton die Jungen besser erreichen? Facebook ist ja auch von gestern.

Ich habe einen Account, aber den brauche ich nur, um mich irgendwo anzumelden. Schwierig...

Instagram?

Auch schwierig. Sehr visuell. Und ich will da Sachen von meinen Freunden oder Hobbies sehen, aber Informationen vom Kanton? Ich weiss nicht.

Herr Altermatt, überdenken Sie doch mal diesen Informationsprozess.

Gute Idee. Interview: Marco Hess



MAB 2018: SIEBEN MITARBEITENDE KOMMENTIEREN DIE MITARBEITENDENBEFRAGUNG

Zu Motivation und Erwartungen nachgefragt

Fast zwei Drittel der Mitarbeitenden haben an der Mitarbeitendenbefragung teilgenommen. Was war ihre Motivation und welche Erwartungen haben sie? Das hat uns interessiert. Deshalb haben wir ein paar Mitarbeitende zufällig angesprochen und gefragt, ob sie – sofern sie die Befragung denn ausgefüllt haben – bereit wären, Auskunft zu geben.



Frage 1:

Sie haben sich entschlossen, die Mitarbeitendenbefragung auszufüllen. Was war Ihre Motivation?



Frage 2:

Was erwarten Sie jetzt vom Regierungsrat und von Ihren direkten Vorgesetzten?

Es macht immer Sinn, seine Meinung zu äussern, wenn sich die Möglichkeit dazu ergibt. Nur so können Schwachstellen erkannt und Veränderungen angestrebt werden.

Den aufgedeckten Schwachstellen soll die notwendige Beachtung geschenkt und möglichst rasch Gegensteuer gegeben werden. Schön wäre sicher auch zu erfahren, was in den einzelnen Ämtern rund läuft und weshalb das so ist.



Beatrice Biagini
Leiterin Administration,
Amt für soziale Sicherheit.
Beim Kanton seit 2007.

Ich finde es super, dass wir die Möglichkeit haben, bei einer solchen Mitarbeitendenbefragung mitzumachen. Das ist nicht überall üblich. Es zeigt für mich auch, dass es als wichtig angesehen wird, dass die Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit und den Anstellungsbedingungen zufrieden sind oder wo es Verbesserungspotenzial gibt.

Erwartungen in diesem Sinne habe ich keine. Ich bin überzeugt, dass die positiven sowie auch die negativen Rückmeldungen der Mitarbeitenden ernst genommen werden und wenn möglich Verbesserungen vorgenommen werden an den Stellen, wo es nötig sein sollte.



Enrico Wenger
Zivilstandsbeamter,
Amt für Gemeinden.
Beim Kanton seit 2004.

Die Mitarbeitendenumfrage gibt mir die Gelegenheit, mich über Positives sowie Negatives zu äussern – nebst dem internen jährlichen Beurteilungs- und Entwicklungsgespräch. An der Befragung teilzunehmen bedeutet für mich auch, als Mitarbeitender des Kantons Solothurn wahrgenommen zu werden, sodass ich mich nicht einfach als eine Nummer im System fühle. Ich kann Dankeschön sagen für alles, was mir gefällt und ich gut finde. Kann mich aber auch dazu äussern, was mir weniger gefällt und auch Vorschläge zu Abläufen und für Verbesserungen einbringen, sei es zu meiner Arbeitsstelle oder über den ganzen Kanton. Wenn dann noch was umgesetzt wird, was aus der Mitarbeitendenbefragung herauskommt, zeigt mir das: Ich bin auf dem richtigen Weg und kann auch als einzelner etwas bewegen. Das gibt mir Motivation, so weiterzumachen.

Vom Regierungsrat erwarte ich, dass die Mitarbeitendenbefragung seriös und vor allem ernstgenommen wird. Dass sich die Vorgesetzten genug Zeit nehmen, um die Probleme zu besprechen, zu erkennen und anzugehen. Dass Machbarkeitsprüfungen zu Vorschlägen durchgeführt werden und diese nicht gleich in einer Schublade verschwinden. Ich wünsche mir, dass der Regierungsrat ein offenes Ohr hat und die Mitglieder der Regierung auf die Vorgesetzten der Ämter und Abteilungen zugehen, um mit ihnen die Anliegen zu besprechen. Da ich in unserem Amt, dem Amt für Gemeinden, ein sehr gutes Einvernehmen habe, spreche ich Probleme oder Vorschläge mit den direkten Vorgesetzten persönlich an.



Miranda Rickli
Sachbearbeiterin Adoption und Nachforschung,
Amt für soziale Sicherheit.
Beim Kanton seit 2010.



Julia Meister

Sachbearbeiterin,
Personalamt.

Beim Kanton seit 2015.

Die Mitarbeitendenbefragung zeigt die Stärken und Schwächen der Organisation und Führung auf. Mich motiviert es, dass sich der Arbeitgeber für meine persönliche Meinung interessiert und aus diesem Grund äussere ich mich gerne dazu und habe grosses Interesse, meinen Arbeitgeber in diesem Punkt zu unterstützen. Um relevante Veränderungen an der richtigen Stelle vorzunehmen beziehungsweise Optimierungen durch den Arbeitgeber anstreben zu können, ist es wichtig, dass bei der Befragung alle ihre persönliche Meinung sagen und nicht die Faust im Sack machen.

Ich erwarte, dass die ehrlichen Antworten der Mitarbeitenden ernst genommen werden und der Regierungsrat sowie meine direkten Vorgesetzten die Stärken wie auch das Verbesserungspotenzial klar identifizieren und fördern können. Die Kommunikation über die Fortschritte der daraus gezogenen Massnahmen sind für mich sehr wichtig. Somit sehe ich schnell konkrete Verbesserungen – was mich natürlich wiederum für die weitere Arbeit motiviert.

Grundsätzlich versuche ich bei jeder Mitarbeitendenbefragung mitzumachen – je mehr Teilnehmerinnen und Teilnehmer, desto aussagekräftiger die Auswertung. Die Meinungen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden sowie der Bürgerinnen und Bürger abzuholen und sie in die eigenen Prozesse einfließen zu lassen, spielt meiner Meinung nach heute eine entscheidende Rolle. Man sollte die Gelegenheit nutzen, diesen Ansatz aktiv zu unterstützen und gestalten.

Massnahmen zu definieren und deren Umsetzung zeitnah in Angriff zu nehmen, sind grosse Herausforderungen. Für mich ist wichtig, dass der Kanton als moderner Arbeitgeber eine Kultur der Zielerreichung verfolgt und dies intern entsprechend vorlebt. Nicht zuletzt, um eine nachhaltig positive Wahrnehmung durch das Umfeld verzeichnen zu dürfen. Diese Wahrnehmung ist gleichzeitig die Basis für die gewünschte Standortattraktivität und mehr. Besonders gespannt bin ich natürlich auch auf alles, was sich in Zukunft rund um das Thema Digitalisierung bewegen wird.

Wenn wir nach unserer Meinung gefragt werden, gebe ich gerne Auskunft.

Ich erwarte, dass die Rückmeldungen zu den Belastungen am Arbeitsplatz gut beachtet werden. Wir Reinigungsmitarbeitenden beispielsweise stehen vor der Herausforderung, mit weniger Personal den eigenen Qualitätsanforderungen und jenen unserer Kundinnen und Kunden gerecht zu werden. Das ist nicht einfach.



Matteo Lucarelli

Mitarbeiter Statistik,
Amt für Finanzen.

Beim Kanton seit 2014.

Eine Mitarbeitendenbefragung bietet jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter des Kantons Solothurn die Gelegenheit, sich zu allen Facetten der Arbeit und zu den Arbeitsbedingungen zu äussern. Die Beantwortung der zahlreichen Fragen zur Qualität der Arbeit, zu den arbeitsbezogenen Einstellungen und zum arbeitsbezogenen Handeln gibt dem Arbeitgeber ein wichtiges Feedback. Eine Motivation für mich war auch die Tatsache, dass die Fragen wissenschaftlich ausgewertet werden und dass die Anonymität der Befragten gewährleistet bleibt.

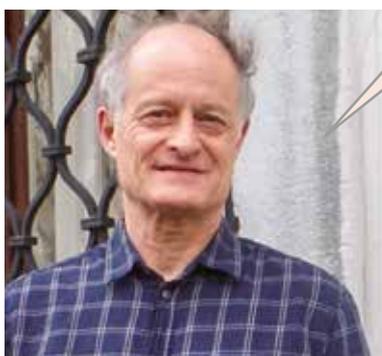
Ich erwarte vom Regierungsrat und meinen direkten Vorgesetzten, dass die Antworten der Mitarbeitenden zur Kenntnis genommen und entsprechende Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation – soweit möglich – berücksichtigt werden können. Die Ergebnisse der Befragung sollen helfen, Stärken auszubauen und zu fördern, aber auch Schwachstellen zu entdecken und konkret etwas dagegen zu unternehmen. Zudem hoffe ich, dass das vom Regierungsrat gesteckte Ziel einer Rücklaufquote von mindestens 50 Prozent erreicht werden kann.



Patrícia de Oliveira Rodrigues

Reinigungsmitarbeiterin Rathaus,
Hochbauamt.

Beim Kanton seit 2008.



Dr. Dieter Altenburger

Juristischer Sekretär DBK und Leiter
der Abteilung Kirchenwesen,
Departementssekretariat DBK.

Beim Kanton seit 1985.



SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ: INTERVIEW MIT RUTH GREBER, VERANTWORTLICHE IM PERSONALAMT

«Wir leben eine Nulltoleranz-Haltung»

Im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung wird in 122 Fällen sexuelle Belästigung im Arbeitsumfeld wahrgenommen. Eine überraschend hohe Zahl, die erst bei differenzierter Betrachtung etwas relativiert wird. Trotzdem macht die Verantwortliche in der Verwaltung, Ruth Greber, unmissverständlich klar: «Es gibt keinen Bereich, wo sexuelle Belästigung tolerierbar ist.»

Frau Greber, in 122 Fällen wird im Rahmen der MAB von sexueller Belästigung berichtet. Das sind 4,3% aller Befragten – wie bewerten Sie diese Zahl?

Es gibt zwei unterschiedliche Sichtweisen. Vor dem Hintergrund der Nulltoleranzhaltung in der solothurnischen Verwaltung ist die Zahl erschreckend hoch. Vergleicht man die MAB aber mit der BASS-Studie, eine vom eidgenössischen Büro für Gleichstellung in Auftrag gegebene repräsentative Telefonbefragung, so sieht man, dass vor rund zehn Jahren 6,5% der Befragten von sexueller Belästigung berichtet hatten. Daher mussten wir damit rechnen, dass wir in der Verwaltung Betroffene von sexueller Belästigung haben. Betroffen sein beinhaltet auch die Wahrnehmung von sexueller Belästigung. Denn es ist erwiesen, dass sich sexuelle Belästigung negativ auf das Arbeitsklima und die Leistung des Teams auswirkt. Mit der MAB konnten wir nun der Dunkelziffer auf den Grund gehen.

Worauf führen Sie dieses Resultat zurück?

Es ist ein Spiegel unserer Gesellschaft. Sexuelle Belästigung kommt in unserer Gesellschaft als grundlegendes Problem vor – und wir sind mit der Verwaltung ein Teil der Gesellschaft.

Ist es auch möglich, dass die Mitarbeitenden heute viel sensibilisierter sind für das Thema? Die Befragten fühlen sich laut Ergebnis sehr gut darüber informiert, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist. Was bedeutet sensibilisierter? Wenn das heisst, dass das Bewusstsein gewachsen ist, dass sexuelle Belästigung nicht einfach erduldet werden muss, dann hoffe ich doch sehr, dass wir hier weiter sind als früher. Wir beschäftigen uns als kantonale Verwaltung schon lange mit dieser Thematik und verfügen als Organisation über die von Fachstellen empfohlenen Sicherungsschritte. Das dürfen wir uns zugute halten.

Fast die Hälfte der entsprechenden Rückmeldungen kommt von Männern. Sind Sie überrascht?

Nein. Die Frage lautete ja, ob sexuelle Belästigung wahrgenommen wird. Ein Verhalten, welches auch ein Mann beim Arbeitskollegen feststellen kann. Aber Männer können auch direkt betroffen sein. Laut der eingangs erwähnten BASS-Studie sagen 10% der Männer, sie seien in ihrem Leben mindestens einmal sexuell belästigt worden, und 28% der Frauen. Oft fällt es Betroffenen auch schwer, das Verhalten als das zu benennen, was es effektiv ist. Es geht bei sexueller Belästigung nicht um Attraktivität, sondern darum, Macht auszuüben.

Etwa zwei Drittel der Fälle wurden durch Angestellte des Kantons ausgelöst, ein Drittel durch Kundinnen/Kunden. Ihre Einschätzung?

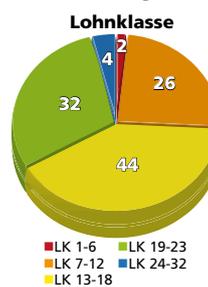
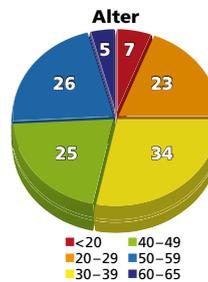
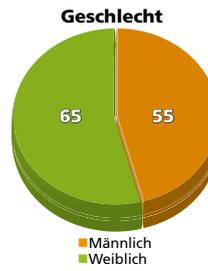
Wir müssen unsere Mitarbeitenden vor beiden Quellen schützen, da sind sowohl das Team als auch die Vorgesetzten gefordert. Es gibt nicht einen einzigen Bereich, wo sexuelle Belästigung tolerierbar ist!

Nicht gleich gut bekannt sind demgegenüber die Hilfsangebote in der kantonalen Verwaltung. Wie erklären Sie sich das?

Die Frage ist zentral: Wie erreichen wir mit unseren Infos alle Mitarbeitenden? Zwar versuchen wir immer, die verschiedensten Kanäle zu nutzen, wobei die Personalzeitung noch immer der verlässlichste Kanal ist. Aber vor allem Junge und Mitarbeitende, die noch nicht so lange beim Kanton sind, erreichen wir so nur sehr schlecht. Es ist unser Ziel, künftig zielgruppengerechter zu informieren.

Und konkret, bezüglich Hilfsangebote im Falle sexueller Belästigung? Immerhin 11 Personen sind «unmittelbar betroffen»:

- Unser Angebot ist dreistufig:
1. Dem/der Vorgesetzten melden.
 2. Angebot der Vertrauenspersonen



Wahrnehmung von sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld wird 122 mal berichtet. Da nicht alle die demografischen Fragen beantwortet haben, gibt es in den Auswertungen nach demografischen Merkmalen Differenzen.

- In 79 Fällen ausgelöst durch Angestellte des Kantons
- In 39 Fällen durch Kunden/Kundinnen (resp. Andere im Schulfragebogen)
- In 4 Fällen keine Angaben

innerhalb der Verwaltung nutzen.
3. Das Angebot ausserhalb der Verwaltung, mit Beratungsstellen unter anderem für Lebensfragen. Diese Beratung ist nochmals niederschwelliger.

Diese Informationen sind redundant vorhanden, auch auf unserer Webseite. Wir informieren darüber am Einführungstag. Aber möglicherweise bleibt die Information in der Fülle von Neuem nicht haften.

Die Anonymität der hilfeschenden Person ist gewährleistet?

Ja. Beratungsanfragen behandeln wir vertraulich. Solange die Vertrauensperson nicht von der Schweigepflicht entbunden ist, beschränkt sich der Handlungsspielraum auf die Beratung der Betroffenen. Personalrechtliche Massnahmen können jedoch nicht auf einer anonymen Anzeige erfolgen.

Was unternimmt das Personalamt kurz-, mittel- und langfristig, um diesen doch überraschend hohen Prozentsatz zu senken?

Weiterhin Sensibilisierungsarbeit leisten, als Organisation. Das ist ganz wichtig. Fachstellen empfehlen, dass die Unternehmensleitung für die Nulltoleranz einsteht – dieser Empfehlung leben wir mit unserem Regierungsrat nach und haben mit dem GAV auch die entsprechenden Reglemente. Es ist eine gelebte Nulltoleranz, sprich: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat Folgen. Das kann eine Verwarnung sein und bei schweren Fällen auch zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen. Hinzu kommen die genannten dreistufigen und niederschwelligen Angebote. Wir werden zudem auch in der Kommission zur Förderung von Chancengleichheit weitere Massnahmen oder Beratungsangebote diskutieren.

Können Betroffene sich auch an Sie wenden?

Natürlich. Das ist jederzeit möglich.
Interview: Wolfgang Niklaus

BERATUNGSDIENSTLEISTUNGEN FÜR MITARBEITENDE

Der Kanton Solothurn baut sein Angebot aus

Die Erfahrungen in einem zweieinhalbjährigen Pilotversuch haben den Regierungsrat überzeugt. Der Bedarf für ein Beratungsangebot für Lebensfragen und der Nutzen der Dienstleistung sind erwiesen. Alle Mitarbeitenden der Verwaltung können sich zukünftig deshalb mit ihren Lebensfragen an die Fachstelle Beziehungsfragen wenden.

Genauso wie ausserordentliche berufliche Belastungen – etwa Konflikte am Arbeitsplatz – einen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden haben können und sich die Belastungssymptome teilweise auch im Privatleben zeigen, können persönliche (private) Belastungen die berufliche Leistungsfähigkeit verringern.

Die unabhängige Beratung für Lebensfragen hat das Ziel, Mitarbeitende mit sozialen und/oder persönlichen Belastungen zu unterstützen. Dass es Bedarf für ein solches Unterstützungsangebot gibt und es einen Nutzen hat, das zeigte das zweieinhalbjährige Pilotprojekt: Vom 1. Juli 2016 bis 31. Dezember 2018 konnten sich die Mitarbeitenden des Amtes für Justizvollzug, der Amtschreibereien und des Steueramtes an die Fachstelle für Beziehungsfragen (früher Verein für Lebensfragen VEL) wenden, seit 1999 externe Partnerorganisation des Kantons bei Konflikten am Arbeitsplatz. Damit richtete sich das Angebot an 620 Mitarbeitende und erreichte über 15 % aller Angestellten.

Nachfrage und Kosten

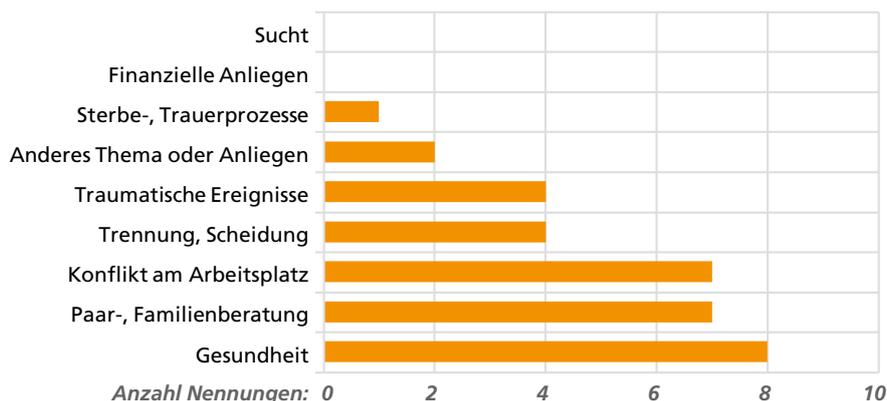
Während der Pilotphase wendeten sich 21 Mitarbeitende an die Fachstelle; 13 Frauen und 8 Männer. Damit nahmen rund 3 % der Mitarbeitenden der teilnehmenden Ämter die Dienstleistung in Anspruch. 90 Mal fanden Beratungen statt. Das heisst, dass jede dieser Personen das Angebot im Durchschnitt viermal nutzte.

Die Kosten für die Leistungen der Fachstelle betragen 13 375 Franken; pro ratsuchende Person durchschnittlich also rund 640 Franken.

Themen in der Beratung

Im Verlaufe einer Sozialberatung wurden in der Regel mehrere Themenbereiche angeschnitten. Die Grafik zeigt die Anliegen der Ratsuchenden auf. Über ein Drittel thematisierte die Gesundheit. An zweiter Stelle steht die Paar- und Familienberatung. Und bei einem Drittel der Beratungen wurden auch Konflikte am

Themen im Beratungsprozess



Arbeitsplatz¹ besprochen. Keinerlei Nachfrage gab es bezüglich Sucht und finanziellen Anliegen.

Feedback der Ratsuchenden

Wer das Angebot genutzt hat, konnte via Internet anonym eine Rückmeldung geben. Die neun Personen, die diese Möglichkeit nutzten, drückten alle eine grosse Zufriedenheit mit der Beratung aus. Sie schätzten die Möglichkeit, mit einer Fachperson zu sprechen, lobten deren Kompetenz und fühlten sich ernst genommen. Fünf bedankten sich explizit für das Unterstützungsangebot.

Erfahrungsgemäss wird die Möglichkeit, ein Feedback zu geben, besonders von sehr zufriedenen und sehr unzufriedenen Kunden genutzt. Das Angebot scheint daher bei den Ratsuchenden als zufriedenstellend bis sehr gut wahrgenommen worden zu sein. Die Zusammenarbeit mit den Fachstellen hat sich bewährt.

Rückmeldung der Vorgesetzten

Mit Abschluss des Pilotprojekts wurden die 116 Vorgesetzten in den drei Ämtern anonym um eine Rückmeldung gebeten. 98 Vorgesetzte gaben Antwort. Sie haben durchschnittlich sieben Personen direkt unterstellt und führen mehr als zwei Stunden pro Woche regelmässige Einzelgespräche mit ihren Mitarbeitenden. Dabei kommen neben beruflichen Themen wie Informationsaustausch, Fachfragen

und Arbeitsplanung sowie sozialen Fragestellungen zur Zusammenarbeit oder zu Konflikten am Arbeitsplatz auch private Themen zur Sprache.

Auf die Frage, was sie in ihrer Führungsfunktion vom Pilotangebot Sozialberatung bemerkt haben, antwortete fast die Hälfte: nichts. 39 % haben jedoch in den letzten Monaten in einer konkreten Führungssituation Mitarbeitende auf das Angebot aufmerksam gemacht. 32 % melden zurück, dass sie das Angebot als Unterstützung der eigenen Vorgesetztenrolle wahrgenommen haben und 19 % gaben an, dass sie sich leichter von privaten Themen ihrer Mitarbeitenden abgrenzen konnten. 19 % stellten zudem fest, dass sich das Angebot positiv auf deren Leistungsfähigkeit ausgewirkt hat.

Weitere Informationen im Flyer

Am 26. Februar 2019 hat der Regierungsrat beschlossen, den Mitarbeitenden die Beratung für Lebensfragen flächendeckend anzubieten. Im Flyer in der Beilage sind das Angebot sowie die Rahmenbedingungen genau beschrieben und es finden sich alle Kontaktangaben zu den Beratungsstellen.

Ruth Greber

¹ Personen, die sich ausschliesslich wegen Konflikten am Arbeitsplatz, Mobbing oder sexueller Belästigung an die Fachstelle gewendet haben, sind in dieser Statistik nicht enthalten.

AUS DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG: INTERVIEW MIT CRISTIAN MORO

«Küssen lernt man nicht mit Powerpoint»

Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sollen mit den Lernenden der aktuellen Generation Z behutsam umgehen, oft das Gespräch suchen und ihnen Verantwortung übergeben. Dann klappe es auch mit der Motivation, erzählt der Bildungsexperte Cristian Moro, Referent der Berufsbildnerinnen- und Berufsbildnertagung vom 20. November 2018.

Angenommen, ich habe einen Lernenden im Team, der total unmotiviert ist. Was raten Sie mir, zu tun?

Als erstes finde ich wichtig, die heutige Jugend nicht zu verurteilen. Sie ist weder besser noch schlechter, als wir es waren. Sie ist anders. Man muss bedenken, dass junge Leute hierzulande in einer Welt mit einem Überangebot leben, sie werden immerzu unterhalten, auch deshalb wirken sie teils nicht inspiriert. Ist dem so, sollte man das einfach auch mal stehen lassen. Lernende dürfen Phasen haben, in denen sie nicht speziell motiviert sind. Hält das aber länger an, muss man das Gespräch suchen.

Was soll ich dabei ansprechen?

Nicht das, was schlecht läuft. Eine Problematisierung bringt nichts. Ich empfehle, mit dem Lernenden anzuschauen, was ihm im Leben wichtig ist und Freude bereitet, was ihn ganz allgemein aufstellt. Häufig gibt es zwischen Privatem und Beruf Berührungspunkte, die sich verknüpfen lassen – diese Parallelen sollte man für die Ausbildung hinzuziehen.

Können Sie ein Beispiel machen?

Wenn ein Bube sagt, er rede am Morgen nicht gerne: Dann sollte ich als Berufsbildner schauen, ob sich die Aufgaben anders verteilen lassen, sodass er bis zur 10-Uhr-Pause alleine in Ruhe etwas erledigen kann.

Keine Grenzen setzen?

Natürlich lässt sich nicht immer alles umsetzen. Das muss man den Lernenden ganz klar darlegen. Man kann ja nicht sagen: «Weisst du was, mach doch den ganzen Morgen Pause.» Man sollte den Lernenden erzählen, dass im Leben nicht immer alles spannend ist und Spass macht. Je früher sie das begreifen, desto besser für sie. Aber man kann auch nicht einfach befehlen und erwarten, dass die jungen Leute loslegen und alles erledigen. Das ist ein gesellschaftliches Phänomen in Mitteleuropa. Die Art und Weise, wie Junge erzogen worden sind – oder eben nicht – hat sich

verändert. Spontan kommen mir Familien mit nur einem Kind in den Sinn, für das die Eltern alles tun. Diese Kinder empfinden ihre Gefühle immer als prioritär. Oder es gibt viele Alleinerziehende, die kaum Zeit für ihre Sprösslinge aufbringen können und diese geniessen wollen statt ständig Grenzen zu setzen. Ich sage nicht, dass das falsch ist. Aber es hat Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Es braucht heutzutage im Umgang mit Jungen eine behutsame Herangehensweise.

Was meinen Sie mit behutsam?

Es darf nicht wie ein Überfall wirken, man muss die Jungen überzeugen, für sich gewinnen. Dem Lernenden also

nicht sagen: «Jetzt reden wir darüber!» Sondern besser fragen: «Wann möchtest du darüber sprechen?» Es herrscht eine andere Kultur als damals, als die heutigen Ausbilder in die Lehre gingen. Die gegenwärtige Jugend, die Generation Z, will Probleme diskutieren, will verstehen, sich verstanden fühlen. Man muss den jungen Leuten nachsichtig gegenüber treten und eben auch mal bloss denken: Es ist nur vorübergehend.

Wie definieren sie vorübergehend?

Es kommt darauf an, ob die Lernenden am Pubertieren sind. Man kann das nicht die ganze Zeit akzeptieren, aber ich denke, zwei, drei Tage pro

«Die Art und Weise der Erziehung hat sich geändert – das wirkt sich auch auf den Arbeitsmarkt aus»: Cristian Moro beschäftigt sich als Bildungsfachmann und Verhaltenstrainer intensiv mit dem gesellschaftlichen Wandel. coh



Zur Person

Cristian Moro hat eine kaufmännische Lehre sowie die Hotelfachschule gemacht und sich später u. a. mit dem MAS «Erwachsenenbildung und Bildungsmanagement» an der FHNW in Olten weitergebildet. Heute gibt er sein umfangreiches Wissen zu Themen wie Verhalten, Umgangsformen und Kommunikation in Workshops und Seminaren an Firmen und Private im In- und Ausland weiter.

Monat sollte drinliegen, dass jemand fast nur an den «Schatz» denkt. Das hat auch damit zu tun, dass Jugendliche sehr stark im Moment leben. An einem Freitag reagieren sie manchmal auf eine Aufforderung völlig anders als an einem Montag (lacht).

Es darf aber auch mal knallen?

Wenn es nicht anders geht: klar. Lernende versuchen, Grenzen auszuloten. Man sollte Lernende aber auch nicht überschätzen. Von der Entwicklung der Persönlichkeit her sind Jugendliche heute vier Jahre im Rückstand. Ein 17-Jähriger verhält sich wie ein 13-Jähriger. Das muss man sich vor Augen halten. Ebenso muss man sich aber bewusst sein, dass der Gesetzgeber einem Möglichkeiten gibt, wenn jemand rebelliert. Im Lehrvertrag steht: Die Lernenden können zu Mehrarbeit beigezogen werden, wenn die Ziele nicht erreicht werden.

Beliebt macht man sich damit aber nicht unbedingt.

Wissen Sie was? Das erste wird meist auch das letzte Mal sein. Schlussendlich geht es in der Ausbildung aber auch darum, ein gutes Vorbild zu sein. Haben sie Vorbilder im Berufsalltag vor Augen, dann machen sie sich Gedanken und vieles kommt von allein. Ich habe viel mit Lernenden zu tun, ab und zu erzählen sie mir von ihrem Job. Die Differenz zwischen dem, was von ihnen verlangt wird, und dem, was vorgelebt wird, ist teils haarsträubend. Was soll ein Jugendlicher denken, der in einem Team arbeitet, in dem ständig alle motzen? Er wird selbst wohl kaum motiviert sein.

Was gilt es sonst noch zu beachten bei den heutigen Jugendlichen?

Weitere Herausforderungen bei dieser Generation: Zuhören können die Jugendlichen 90 bis 120 Sekunden und die Konzentration zum Ausführen der Arbeiten reicht für höchstens 15 Minuten. Bedenken als Berufsbildner sollte man auch, dass sie Vorbilder aus Social Media haben, da ist – überspitzt gesagt – mehr Schein als Sein. Deswegen sind die Jungen heute so schlagfertig. Und deshalb wirken sie auch viel selbstsicherer – aber eben, sie sind es nicht, wenn man tiefer geht merkt man indes rasch, dass da viele Unsicherheiten vorhanden sind.

Welches Verhalten sollte man aus diesen Erkenntnissen ableiten?

Berufsbildner sollen aufhören, den Lernenden alles zu zeigen. Man soll

ihnen eine Aufgabe geben, also sagen, was man erwartet. Kurz und klar muss die Information sein. Etwa, dass der Büromaterialschrank bis Freitag aufgefüllt sein muss. Von da an ist der Jugendliche für alles selbst zuständig. Hierfür kann er sich ans IPERKA-Modell halten (siehe Grafik). Bereits in der Planung nimmt man sich als Vorgesetzter zurück. Die Jungen sollen ihr Hirn einschalten, Verknüpfungen machen zwischen Schulwissen, Know-how aus überbetrieblichen Kursen und jenem aus dem Unternehmen. Haben sie die Planung abgeschlossen, sollen sie einem zeigen, wie sie es machen wollen. Man lässt sie gewähren, auch wenn man es anders machen würde – mehrere Wege führen nach Rom.

Wenn man sieht, dass ein Ziel mit dieser Planung nicht erreicht werden kann, dass etwas schiefgeht?

Machen lassen. Klar, einem Schreinerlehrling sagt man: «Wenn du die Fräse brauchst, hole mich.» Man ist ja verantwortlich, dass nichts passiert. Aber ansonsten dürfen sie Fehler machen, ja sie müssen geradezu. Wenn man sieht, dass der Lernende im Beispiel des Büromaterials die Bestellung bei einem Anbieter macht, der die Radiergummis erst nächste Woche liefern kann, nichts sagen, das ist ja nicht gravierend. Fehler sind wesentliche Bestandteile im Lernprozess – und zwar nicht meine, die ich dem Lernenden erzähle, sondern jene, die er selber macht. Wie hat man Fahrradfahren oder Küssen gelernt? Mit einer Powerpointpräsentation? Eben. Lernen braucht mehrere Anläufe, Lernen braucht Energie, da es viele Rückschläge gibt. Lernen findet durch Handeln statt.

Wann Fehler ansprechen?

Ganz am Schluss bei der Auswertung. Auch hier gilt, den Lernenden wohlwollend gegenüberzutreten. Man fragt sie, was ihnen gelungen ist, was weniger, was sie anders machen würden beim nächsten Mal. Früher war man Lehrmeister, heute eher Lehrbegleiter. Die Jungen sollen das Hirn einschalten – auch im Wissen darum, dass die Digitalisierung vor der Tür steht. Einfache Arbeiten werden je länger, je mehr von Maschinen ausgeführt. Wir Menschen müssen uns den kreativen Tätigkeiten zuwenden. Müssen Selbstkompetenz haben, netzwerkorientiert sein, da sind wir einzigartig.

«Früher war man Lehrmeister, heute eher Lehrbegleiter. Die Jungen sollen das Hirn einschalten.»

Um nochmals zur Motivation zurückzukommen: Wenn jemand null Bock hat – was tun?

Dann muss man ein grundsätzliches Gespräch mit ihm suchen. Fragen, warum er keine Motivation mehr hat, aus irgendeinem Grund hat er die Lehre ja gewählt. Eventuell hat er komplett falsche Vorstellungen. Zugegeben, es ist schwierig. Ich bin 46-jährig. Als ich jung war, gabs 150 Branchen zur Wahl, gegenwärtig gibt es rund 250.

Lehre abbrechen?

Davon rate ich ab. Aufgeben kostet viel Energie. Beim ersten Mal noch mehr als beim zweiten, dritten, vierten. Das wird gespeichert im Gehirn. Am Schluss geben diese Menschen beim geringsten Widerstand auf. Das muss man ihnen aufzeigen. Dass sie in einem Jahr wohl wieder in der gleichen Situation stecken, wenn sie nun einfach wegrennen, ohne die Ursachen zu ergründen.

Es kann auch sein, dass es menschlich nicht passt – bringt dann was, die Abteilung zu wechseln?

Es sind immer zwei involviert. Gerade als Berufsbildner sollte man sich fragen, warum es nicht funktioniert – ich erwarte von einem Erwachsenen eine höhere Reflektionsfähigkeit als von einem Jugendlichen. Aber auch hier gilt: Das Gespräch suchen. Dem Lernenden klarmachen, dass man im Leben nicht immer nur mit Leuten zu tun hat, die man mag. Zusammenarbeiten hat eine andere Intensität als Zusammenleben. Im Job reicht es, wenn man eine erwachsenengerechte Verhaltensweise an den Tag legen kann. Wenn man respektvoll und transparent ist und die Werte des Unternehmens teilen kann. Wird einfach so die Abteilung gewechselt, erweist man dem Jugendlichen einen Bärendienst. Interview: Marco Hess

Die Iperka-Methode

I nformieren	Was wollen wir erreichen?
P lanen	Wie können wir vorgehen?
E ntscheiden	Was wollen wir machen?
R ealisieren	Die geplanten Schritte umsetzen
K ontrollieren	Sind gesteckte Ziele erreicht?
A uswerten	Was war gut, was weniger gut?

IM PORTRÄT: URS RÖTHELI

Vom gelben Riesen hinter die Gitter

Nicht weniger als 33 Jahre hatte er in unterschiedlichsten Funktionen für die Post gearbeitet, als er 2007 in den Dienst des Kantons wechselte: Seit bald zwölf Jahren leitet Urs Rötheli das Untersuchungsgefängnis Solothurn und seit acht Jahren zusätzlich jenes in Olten – eine berufliche Veränderung, die er noch keinen Moment bereut habe.

Lange Zeit war der Flurname «Schöngrün» eindeutig belegt – wer vom «Schöngrün» sprach, der meinte weniger den Biberrister Gemeindefeld zwischen dem Bürgerspital Solothurn und der Autobahn, sondern die Strafanstalt. Seit dem Bezug der neuen Justizvollzugsanstalt im Deitingen Schachen ist der «Schöngrün» geschlossen.

Nach wie vor an diesem Standort ist das von der JVA unabhängige Untersuchungsgefängnis Solothurn, ein grauer Kubus aus dem Jahre 1977, dessen Beton-Charme heftig zur feingliedrigen weissen Fassade des benachbarten Spitalneubaus kontrastiert.

Verschiedene Haftregimes

Per Definition sind hier im «UG», an der Wassergasse 23, jene Personen inhaftiert, die noch nicht vor einem Richter standen, wogegen in einer Vollzugsanstalt die Verurteilten ihre Strafe absitzen. Doch diese Unterscheidung trifft nur bedingt zu, wie Urs Rötheli erläutert: «Die Bezeichnung ist irreführend. Bei uns sind in etwa 50 Prozent der Insassen in U-Haft. Es gibt auch die Form der Sicherheitshaft für jene Personen, bei denen die Untersuchung abgeschlossen oder das Urteil noch nicht rechtskräftig ist. Dann gibt es den normalen Vollzug für nicht allzu lange Strafen oder für Bussen-Umwandlungen, beispielsweise für Schwarzfahrer, die das Geld nicht haben, eine Busse zu bezahlen. Ferner gibt es Leute in Halbgefängenschaft, die tagsüber an ihren Arbeitsplatz gehen.

Und schliesslich haben wir Personen in Ausschaffungshaft oder in Auslieferungshaft.» Insgesamt 52 Plätze gibt es im UG Solothurn, weitere 36 bestehen im UG Olten – beidorts sowohl für Männer wie Frauen, Jugendliche primär in Olten (siehe auch Kasten «Zahlen und Fakten»).

So klar, wie Rötheli die Gefängnisstruktur beschreibt, so übersicht-

lich war es für ihn in den Anfängen überhaupt nicht. «Als ich das erste Urlaubsgesuch auf dem Pult hatte, habe ich zunächst mal gestaunt», erinnert er sich mit einem Schmunzeln. «Gefängnis und Urlaub, das passte für mich irgendwie nicht zusammen.»

Laufbahn voller Änderungen

Justiz und Strafvollzug waren für Rötheli ein Thema, mit dem er in seiner ursprünglichen beruflichen Laufbahn nie konfrontiert war. Nach einer Lehre als «uniformierter Postbeamter» – das gabs zu jener Zeit noch – und diversen Weiterbildungskursen absolvierte er als Dreissigjähriger eine Kaderausbildung. «Tagsüber war ich Briefträger, abends ging ich in die Handelsschule», blickt er zurück.

Es folgten viele Jahre der Wanderschaft innerhalb der Post: Olten, Genf, Oensingen, Liestal und Basel sind nur einige seiner Stationen. «Die Post-internen Reorganisationen folgten in immer kürzeren Abständen. Im Schnitt habe ich alle zwei Jahre etwas Neues gemacht. Das war zwar spannend, aber auch belastend», bilanziert Rötheli.

Schwerpunkt Personalführung

Als er in einer Zeitung das Stelleninserat für die Leitung des Untersu-

chungsgefängnisses sah, entschied er sich spontan für eine Bewerbung. «Ich war eigentlich nicht auf Jobsuche, aber ich hatte das Gefühl, dass das Anforderungsprofil zu mir passt. Auch wenn ich keine Ahnung von Vollzug hatte.» Es folgten mehrere Bewerbungsgespräche, bevor er schliesslich den Zuschlag erhielt. «Ich habe mir nochmals eine Woche

Bedenkzeit ausbedungen, denn eigentlich hatte ich einen spannenden Job und einen tollen Arbeitgeber», erzählt Rötheli weiter. Schliesslich sagte er zu, im UG als Verwalter (so die damalige Bezeichnung) anzufangen und hier seine Fähigkeiten in Organisation und Personalführung sowie sein Flair für Zahlen einzusetzen. «Ich gelangte ohne Vorwissen und Vorbelastung zu dieser Stelle. Aber ich habe in meinen vorgängigen Tätigkeiten viele Leute geführt. Und offenbar hat man jemanden gesucht, der diese Erfahrung mitbringt.»

Das Personalwesen ist jedoch nur ein Teil des Verwaltungsjobs. Mindestens 80 Prozent seines Pensums betreffen Arbeiten am Schreibtisch wie Auswertungen, Statistiken und Finanzen. Zudem koordiniert er für das ganze Amt für Justizvollzug die IT-Belange mit dem Amt für Informa-

«Ich mache fast alles, was in der Administration anfällt.»

Zahlen und Fakten

Das Untersuchungsgefängnis Solothurn verfügt über 52 Plätze in sechs Mehrfach- sowie in Einzelzellen, das UG Olten über 36 Plätze in Einzel- und Doppelzellen.

Waren im Jahr 2007 in Solothurn durchschnittlich 32,6 Plätze und in Olten im Schnitt 15,4 Plätze belegt, so waren die beiden UG von 2014 bis 2017 durchwegs voll besetzt. Seit August 2018 hat die Belegung wieder merklich abgenommen, ein Trend, der in den meisten anderen Kanton ähnlich ist.

Im Durchschnitt gibt es pro Tag 7,2 Bewegungen, das heisst je 3,6 Ein- und Austritte.

Der Frauen-Anteil liegt bei 11 Prozent in Solothurn, beziehungsweise 7,9 Prozent in Olten.

Im Januar 2019 waren 48,7 Prozent der Insassen in Untersuchungs- oder Sicherheitshaft und 12,7 Prozent in Ausschaffungshaft. Letztere beeinflusst die Herkunftsstatistik: Aktuell liegt der Ausländeranteil bei 75,7 Prozent, was 80,9 Prozent der gesamten Hafttage entspricht. 2018 zählte man über das ganze Jahr 84 verschiedene Nationen.



tik. «Da wir kein eigentliches Back Office haben, mache ich fast alles, was in einer Administration anfällt.»

Den Wechsel nie bereut

Zwölf Jahre nach seinem Stellenantritt zieht der 60-Jährige ein ausschliesslich positives Fazit. «Ich habe den Wechsel keinen Moment bereut.» Natürlich habe er zu Beginn das ganze Justizsystem kennenlernen müssen, sei es für ihn schwierig gewesen, sich zurechtzufinden. Doch im Untersuchungsgefängnis sei sehr vieles reglementiert, und so habe er sich anfänglich vor allem mit dem Regelwerk auseinandersetzen müssen.

Um Regeln geht es letztlich auch, wenn der UG-Leiter ausnahmsweise direkt mit den Insassen und deren Verhalten konfrontiert ist. «Jeder respektive jede hat das Recht auf ein Gespräch mit dem Leiter, wenn er oder sie ein ernsthaftes und schwerwiegendes Anliegen hat», sagt Rötheli. Es sind jedoch nur vereinzelte Fälle, in denen Rötheli «Kundenkontakt» hat. Meist, wenn fehlbares Betragen eine Sank-

*In einer Einzelzelle:
UG-Leiter Urs
Rötheli.* nru

tion erfordert. Beispielsweise einen Verweis, den Entzug von Geldmitteln, was sich wiederum auf die Möglichkeit zur TV-Miete auswirkt, Arrest oder eine Besuchssperre.

«Immer gibt es zunächst ein Gespräch mit der betreffenden Person», erklärt er. Aufgrund von Gesetz, Verordnung und Hausordnung könne er zwar aus einem halben Dutzend an möglichen Massnahmen auswählen, aber nur die Hälfte davon hätte aufgrund der infrastrukturellen Möglichkeiten überhaupt eine Wirkung.

Neues Zentralgefängnis

In diesem Zusammenhang erwähnt Urs Rötheli die Wichtigkeit des Projektes für ein zentrales Untersuchungsgefängnis, das den heutigen Anforderungen entspricht. Für einen UG-Neubau neben der Justizvollzugsanstalt im Deitingen Schachen ist die Ausschreibung des Architektur-Wettbewerbes in Vorbereitung.

Zurück zum Umgang mit den Insassen. Mit den Allermeisten sei ein normaler Umgang möglich, sagt

Rötheli. «Es gibt jedoch kulturelle Unterschiede, und darin besteht die grösste Herausforderung.» Je nach Herkunft herrsche eine andere Mentalität, man werde eher frech, fordernd und laut, und es zeige sich dabei auch, dass die Frau in deren Gesellschaft keinen grossen Wert habe.

Zur Erholung Krimi lesen

«Meine Mitarbeitenden sind jedoch mehr davon betroffen und müssen sich mehr anhören», sagt der UG-Leiter. Für sich selber habe er sich zudem einen Schutz-Reflex aufgebaut, so nach dem Motto «Du kannst mir sagen, was du willst. Ich gehe am Feierabend wieder, du hingegen bleibst da...». Natürlich gebe es Vorfälle, die einen nicht gleich loslassen würden. «Aber wenn ich einmal nicht abschalten kann, dann ist es eher wegen Personalangelegenheiten als wegen der Insassen», sagt Rötheli. Dass er sich in der Freizeit mit einem guten Buch Ablenkung und Erholung vom Alltag verschafft, ist nicht überraschend. Eher die Wahl seiner Lektüre, die sich im Dunstkreis seiner Klientel bewegt: Thriller des Briten Frederick Forsyth und nordische Krimis... *Nicolas Russi*

«Nicht alle Sanktionen, die wir bei fehlbarem Verhalten ergreifen können, haben bei uns überhaupt eine Wirkung.»

NOVEMBER 2018



Fortunato Tanja,
Fachsekretärin,
Kindes- und Erwach-
senenschutzbehörde



Kissling Patrick,
Schätzungs-
präsident,
Solothurnische
Gebäudever-
sicherung



Liechti Ramona,
Sachbearbeiterin,
Steueramt



Müller Martin,
Fachperson
Schulaufsicht,
Volksschulamt



Muncan Ivana,
Sachbearbeiterin,
Steueramt



Rothen Nicolas,
Verkehrsexperte,
Motorfahrzeug-
kontrolle



Rudin Stephan,
Sachbearbeiter
Repro- und
Postdienste,
Staatskanzlei



Schäfer Katrin,
Wissenschaftliche
Sachbearbeiterin,
Amt für Wald,
Jagd und Fischerei



Scherer Kathrin,
Personalberaterin,
Amt für Wirtschaft
und Arbeit



Schöni Simona,
Sachbearbeiterin,
Ausgleichskasse



Jäggi Florentin,
Fachexperte,
Amt für soziale
Sicherheit



Lüdi Markus,
Projektleiter Bau,
Pensionskasse



Neff Sibylle,
Sachbearbeiterin,
Staatsanwaltschaft



Saladin Sabine,
Case Managerin,
Amt für Berufs-
bildung, Mittel-
und Hochschulen

DEZEMBER 2018



Bättscher Martin,
ICT-Supporter,
Amt für Informatik
und Organisation



Buchs Andrea,
Raumplanerin, Amt
für Raumplanung



Dähler Michael,
Steuerrevisor,
Steueramt



**Giacalone Piera
Alba,**
Telefonistin/Sach-
bearbeiterin,
Amtschreiberei
Olten-Gösgen



Graf Lea,
Sachbearbeiterin,
Amtschreiberei
Olten-Gösgen



Grolimund Monika,
Zivilstandsbeamtin,
Amt für Gemeinden



Hug Daniel,
Steuerexperte,
Steueramt



Karth Cornelia,
Sachbearbeiterin,
Ausgleichskasse



Kilchenmann Doris,
Sachbearbeiterin,
Amtschreiberei
Olten-Gösgen



Meier Petra,
Sachbearbeiterin,
Amt für soziale
Sicherheit



Peter Sacha,
Chef, Amt für
Raumplanung



Prinz Martin,
Amtlicher Fach-
assistent Fleisch,
Amt für Landwirt-
schaft



Ryser Matthias,
Juristischer
Sachbearbeiter,
Amtschreiberei
Thal-Gäu



Schmid Fabienne,
Fachexpertin,
Amt für soziale
Sicherheit



Stoller Andrea,
Amtstierärztin, Amt
für Landwirtschaft



Storch Silvio,
Amtlicher Fachassis-
tent Fleisch, Amt für
Landwirtschaft



Tanner Peter,
Kreisförster, Amt
für Wald, Jagd
und Fischerei



**Trost-Grolimund
Marianne,**
Mitarbeiterin
Empfang, Konkurs-
amt



Weber Karin,
Sachbearbeiterin,
Amtschreiberei
Dorneck



Zwimpfer Tobias,
Leiter Anlagen,
Pensionskasse

Jubilarinnen und Jubilare

Jubilarinnen und Jubilare der Monate November, Dezember und Januar

40 Dienstjahre

Kraft Angelo, Steuerrevisor, Steueramt
Niggli-Ziegler Edgar, Gerichtsschreiber, Richteramt Olten-Gösgen

35 Dienstjahre

Affolter Manfred, Steuerrevisor, Steueramt
Winistörfer Gerhard, Leiter Betreibungsamt, Amtschreiberei Solothurn

30 Dienstjahre

Ackermann Peter, Berufsschullehrer, BBZ Solothurn-Grenchen
Allemann Helmut, Leiter Landerwerb, Amt für Verkehr und Tiefbau
Kofmel-Jäggi Pia, Gärtnerin, Bildungszentrum Wallierhof
Schulthess-Albracht Dorothea, Leiterin Finanz- und Rechnungswesen, Amt für Kultur und Sport
Stampfli Rolf, Stv. Abteilungsleiter Luft / Lärm, Amt für Umwelt
Stebler Pirmin, Facharbeiter, Amt für Verkehr und Tiefbau
Wicki Stefan, Betreuer Untersuchungsgefängnis Olten, Amt für Justizvollzug

25 Dienstjahre

Casura Christian, Amtstierarzt, Amt für Landwirtschaft
Fedeli Reto, Berufsschullehrer, GIBS Solothurn
Guldimann-Schwaller Dorothea, Zivilstandsbeamtin, Zivilstandsamt
Leist Oliver, Berufsschullehrer, GIBS Solothurn
Lischer-Lehmann Erika, Zivilstandsbeamtin, Zivilstandsamt
Litzel Jürgen, Mittelschullehrer, Kantonsschule Olten
Odermatt Daniel, Abteilungsleiter, Ausgleichskasse
Siegenthaler Rolf, Berufsschullehrer, BBZ Solothurn-Grenchen
Stampfli Barbara, Leiterin Quellensteuer, Steueramt
Wimberger Karin, Coaching und Begleitung/Iradis, IV-Stelle

20 Dienstjahre

Baumann Michel, Verkehrsexperte, Motorfahrzeugkontrolle
Delfini Renato, Leiter Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Amt für Berufs-, Mittel- und Hochschulen
Gunzinger Alain, Sachbearbeiter Administrativmassnahmen, Motorfahrzeugkontrolle
Hafner-Lehmann Beat, Sachbearbeiter, Amtschreiberei Solothurn
Kamber Doris, Sachbearbeiterin Versicherungsgericht, Obergericht
Kündig Martin, Obergärtner, Bildungszentrum Wallierhof
Müller Monika, Mitarbeiterin Backoffice, Solothurnerische Gebäudeversicherung
Reist Esther, Sachbearbeiterin, Ausgleichskasse
Schwab Reto, Leiter Informatik, Amt für Wirtschaft und Arbeit

Im Ruhestand

Bader Paul, Handwerklicher Mitarbeiter, Amt für Verkehr und Tiefbau
Binggeli Walter, Abteilungsleiter Informatik, Steueramt
Blunier Ruth, Laborantin, Lebensmittelkontrolle
Clopath-Hess Elisabeth, Sachbearbeiterin Fachstelle Opferhilfe, Amt für Soziale Sicherheit
Dünbier Ludwig, Abteilungsleiter öffentlicher Verkehr, Amt für Verkehr und Tiefbau
Eggenschwiler Cecile, Sachbearbeiterin, Zentralbibliothek
Fluri Alfred, Abteilungsleiter Fahrzeugzulassung, Motorfahrzeugkontrolle
Flury Niklaus, Technischer Sachbearbeiter, Motorfahrzeugkontrolle
Flury-Borner Ruth, Sachbearbeiter, Motorfahrzeugkontrolle
Fröhlicher René, Stv. Kant. Feuerwehrsinspektor, Solothurnerische Gebäudeversicherung
Furter Rene, Berufsschullehrer, BBZ Solothurn-Grenchen
Graber Urs, Technischer Sachbearbeiter, Gesundheitsamt
Gygi Lilly, Abteilungsleiterin / Oberamt, Amt für Soziale Sicherheit
Habegger-Zehnder Theres, Sachbearbeiterin, Steueramt
Heeb Karl, Leiter Betriebsleiterschule, Amt für Landwirtschaft
Herzig-Christen Charlotte, zivile polizeiliche Sachbearbeiterin, Polizei Kanton Solothurn
Hofmann Rolf, Schätzungspräsident, Solothurnerische Gebäudeversicherung
Jakob Hans-Peter, Amtstierarzt, Amt für Landwirtschaft
Kopp-Annaheim Ruth, Hauswirtschaftliche Mitarbeiterin, Hochbauamt
Kühni Monica, Mitarbeiterin Empfang, Amtschreiberei Solothurn
Lüscher Walter, Abteilungsleiter, Hochbauamt
Maradan-Kocher Lilian, Sachbearbeiterin Wasserversorgung, Solothurnerische Gebäudeversicherung
Nebel-Nebel Rudolf, Steuerfachmann, Steueramt
Petiti Mario, Abteilungsleiter, Volksschulamt
Rohr-Schnetz Doris, Raumpflegerin, Hochbauamt
Rose Horst, Sachbearbeiter Planung und Realisierung, Amt für Verkehr und Tiefbau
Rudolf von Rohr Lotti, Sachbearbeiterin, Amt für Militär und Bevölkerungsschutz
Rudolf von Rohr Margrith, Mitarbeiterin Cafeteria, Motorfahrzeugkontrolle
Schmid Paul, Facharbeiter, Amt für Verkehr und Tiefbau
Schwander-Saner Ruth, Stv. Kantonsarzt, Gesundheitsamt
Staub Bernard, Chef Amt für Raumplanung, Amt für Raumplanung
Stebler Markus, Facharbeiter, Amt für Verkehr und Tiefbau
Wild Marcel, Technischer Sachbearbeiter, Hochbauamt
Wyss Erhard, Gruppenleiter, Amt für Verkehr und Tiefbau

7 FRAGEN AN ... MONIKA BLÄSI

**Zur Person****Name**

Monika Bläsi

Alter

60 Jahre

Amt

Ausgleichskasse des Kantons Solothurn

Funktion

Sachbearbeiterin Telefonie, Empfang der AKSO und IVSO

Beim Kanton

seit August 1999

Womit haben Sie Ihr erstes Geld verdient?

Wie wohl fast alle Mädchen damals: mit Kinder hüten.

Was an Ihrem Job macht Ihnen am meisten Spass?

Am meisten Spass macht mir die Abwechslung und der Kontakt mit den Kundinnen und Kunden – solange diese anständig sind. Es ist unglaublich, mit welch unterschiedlichen und teils verrückten Anliegen wir jeden Tag konfrontiert werden. Ich arbeite seit 16 Jahren an der Telefonzentrale der Ausgleichskasse und IV-Stelle, nehme täglich Hunderte von Anrufen entgegen und staune auch immer wieder über die verschiedensten Stimmlagen der Menschen.

Was ärgert Sie bei der Arbeit?

Das egoistische Denken und Handeln. Darüber ärgere ich mich aber nicht nur bei der Arbeit.

Welchen Beruf hätten Sie auch gerne mal ausgeübt?

Ich wäre gerne Kleinkindererzieherin oder Kindergärtnerin geworden. Für diese Ausbildung musste man aber 18 Jahre alt sein und das Überbrückungsangebot war damals noch nicht so breit wie heute. Ich hätte einen Auslandsaufenthalt gebraucht usw. Dann entschieden meine Eltern: Mach erst mal eine KV-Lehre. Damals spielte ich Fussball und wollte dann nach der Ausbildung nicht mehr weg. Ich bin jemand, der gerne das gewohnte Umfeld um sich hat.

Mit 28 Jahren hatte ich bereits meine Familie mit drei kleinen Kindern und konnte somit meinen Berufswunsch auf diese Weise leben. Heute bin ich Grossmutter von drei Enkelinnen und bin total happy, wenn ich mich mit ihnen beschäftigen darf.

Welche berühmten Persönlichkeiten bewundern Sie?

Roger Federer finde ich toll. Er spielt auf der ganzen Welt Tennis und steht nie, aber auch gar nie in den Negativschlagzeilen mit seiner Familie.

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

Das ist eine schwierige Frage – ich weiss nur, dass ich sehr schnell kein Geld mehr hätte, da ich an einem Helfersyndrom «leide». Behinderte Menschen und Kinder liegen mir aber sehr am Herzen.

Wie gestalten Sie Ihre Work-Life-Balance?

Ich singe sehr gerne. Seit zehn Jahren wirke ich auf der Operettenbühne Burgäschi mit. Mit meinem Plotter lebe ich meine Kreativität aus und kann Freunden und Verwandten mit selbsthergestellten Karten und Geschenken eine Freude bereiten. Walken und Wanderungen bei Gelegenheit und dazu liebe ich das Wattlaufen in der Nordsee.

Bild: coh