

SO persönlich

Offizielle Mitgliederzeitschrift, Nr. 3, Mai/Juni 2019, 87. Jahrgang



**«Tschau zäme,
machets guet!»**

ab Seite 3

 **Solothurnischer
Staatspersonal
Verband**

In dieser Ausgabe

«Tschau zäme, machets guet!»

Seite 3

Mitarbeitendenbefragung 2018

Seite 5

17. Angestelltentag

Work-life-balance – braucht es das?

Seite 9

Informationen aus den Sektionen

Seite 11



Impressum

Obligatorisches Organ des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes und seiner Unterverbände Solothurn, Grenchen, Balsthal, Olten, Dorneck-Thierstein, Kantonsschullehrerverein Solothurn und Olten, Kantonalverband der Lehrkräfte an Berufsschulen, Wegmacherverband, Personalverband soH, Verband der kantonalen Polizeibeamten, Freiheitsentzug.

SOpersönlich erscheint sechs Mal im Jahr (Januar, März, Mai, Juli, September und Dezember). Manuskripte und Beiträge sind rechtzeitig an die Redaktion zu richten.

Abonnement jährlich Fr. 30.–

www.staatspersonal.ch

Verbandssekretariat,
Redaktion und Rechtsauskunft:
Dr. iur. Pirmin Bischof
Rechtsanwalt und Notar
St. Niklausstrasse 1
4500 Solothurn
Telefon 032 333 33 11
Fax 032 333 33 12
bischof@law-firm.ch

Layout, Satz, Druckvorstufe:
c&h konzepte werbeagentur ag
Biberiststr. 8g, 4500 Solothurn
Telefon 032 621 22 75
info@werbekonzepte.ch

Druck und Vertrieb:
Rüegger Satz + Druck AG
St. Urbangasse 39
4503 Solothurn
Telefon 032 622 11 44
info@rueegger-druck.ch

**Redaktionsschluss
für die nächste Ausgabe:
29. Juli 2019**

Mitglied werden?

Nichts einfacher als das! Füllen Sie den Talon aus und senden Sie ihn ein!

Solothurnischer Staatspersonal-Verband
Dr. iur. P. Bischof
Müllerhof, St. Niklausstrasse 1
4500 Solothurn
Fax 032 333 33 12

.....
Ich bewerbe mich als Mitglied der Sektion

Name, Vorname

Strasse

PLZ, Ort

Tel. Geschäft

Tel. privat

Fax

E-Mail

Geburtsdatum

Datum Eintritt in Staatsdienst

Arbeitsort, Funktion

Lohnklasse

Pensum

Ich wünsche keine Werbung

Datum, Unterschrift

20 Jahre lang präsidierte Beat Käch den Solothurner Staatspersonalverband

«Tschau zäme, machets guet!»

Am 1. März 1999 wurde mir das Präsidium des Staatspersonalverbandes an der Abgeordnetenversammlung übertragen. Ich habe dieses Amt mit grossem Respekt aber auch mit grosser Freude und viel Elan übernommen. Es war für mich eine grosse Herausforderung, dieses Amt von Ruedi Brosi zu übernehmen; er hatte den grössten Personalverband des Kantons Solothurn 16 Jahre erfolgreich geführt. Ob mir das in diesen 20 Jahren auch gelungen ist, müssen Sie, liebe Staatsangestellte, selber entscheiden.



Beat Käch

Gefordert wurde ich das 1. Mal schon im April 1999 als es um die Verhinderung der Ausblutung der Regionen ging. Der StPV hat erfolgreich (natürlich nicht alleine) dazu beigetragen, dass die geplante Kon-

zentration der Amtschreibereien und Oberämter verhindert werden konnte!

Bei meinem Amtsantritt habe ich als Hauptanliegen deklariert, den Staat als «fairen Arbeitgeber» beim Wort zu nehmen und diesen Slogan vor allem in Taten umzusetzen. Das Ziel darf nicht ein «Schönwetterprogramm» sein; nein gerade in wirtschaftlich und finanziell schwierigen Zeiten muss der Regierungsrat und das Parlament nach diesem Grundsatz Entscheidungen treffen. Ich habe in 24 Jahren KR und 20 Jahren als Präsident des StPV versucht, die Arbeitsbedingungen der Staatsangestellten zu verbessern; mehrheitlich ist das zusammen mit einer ausgezeichneten Geschäftsleitung gelungen; ab und zu mussten wir aber auch Rückschläge in Kauf nehmen. An dieser Stelle möchte ich der Geschäftsleitung für die stets gute Zusammenarbeit und die grosse Unterstützung herzlich danken. Es war mir eine grosse Freude, 20 Jahre mit dieser Geschäftsleitung für unsere Anliegen zu kämpfen. Besonders wurde ich auch durch unsern Sekretär Pirmin Bischof und dessen Sekretariat hervorragend unterstützt. Wir hatten beim Regierungsrat auch meistens offene Türen; auch dafür möchte ich mich beim RR herzlich bedanken (das

Mandat von Pirmin Bischof als NR und SR und mein Mandat als KR und langjähriges Mitglied der FIKO haben uns dabei sicher etwas geholfen).

Alle Errungenschaften und Geschäfte aus diesen 20 Jahren aufzuführen würde den Rahmen dieses Rückblicks völlig sprengen. Darum konzentriere ich mich auf einige wenige.

Als ich mein Amt 1999 angetreten habe, hatten wir in der Verwaltung, der Lehrerschaft und dem Spitalpersonal einen Besoldungsrückstand von 6,2% gegenüber den andern Kantonen; das nicht zuletzt darum, weil 1997 eine Reallohnkürzung von 1,8% in Kauf genommen werden musste. Bis heute konnte dieser Besoldungsrückstand vollständig eliminiert werden; die Besoldungen entsprechen heute dem Durchschnitt der andern Kantone. Diese Verbesserungen kamen vor allem dank dem GAV zustande (auf den komme ich noch zurück), mit dem die Lohnverhandlungen versachlicht und entpolitisiert werden konnten.

In meiner Amtszeit mussten wir auch drei Sparrunden entgegen nehmen. 1999 wurde ein erstes Sanierungspaket mit 14 Beschlussesentwürfen mit einem Sparziel von 20 Mio. verabschiedet (vor allem würden die Globalbudgets um 5% gekürzt). Seit dem Jahre 2000 waren Inkonvenienzentschädigungen ein Thema; nach fast 20-jährigen immer wiederkehrenden Forderungen des StPV waren wir im Jahre 2018 endlich zum Ziel gekommen! Manchmal lohnt es sich, hartnäckig zu sein. (Inkonvenienzentschädigungen wurden auch bei Krankheit und Unfall in den Lohn integriert).

Das nächste Sparprogramm folgte schon im Jahre 2000 mit den Massnahmen SO+; 62 Massnahmen

mit einem Sparvolumen von 180 Mio. würden an einem runden Tisch diskutiert und zum ersten Mal musste ein Abbau von 300 bis 350 Stellen in Kauf genommen werden (immerhin mit guten Sozialplänen).

In diesem Jahr wollte man auch den bei Staatsangestellten umstrittenen LEBO auf 20% erhöhen; diese Absicht konnte im KR verhindert werden!

Den Höhepunkt in meiner Amtszeit erlebte ich im Jahre 2001. Der KR stimmte mit 125 zu 9 Stimmen den gesetzlichen Grundlagen zur Einführung eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV) zu. Im Jahre 2002 wurden dann die GAV-Verhandlungen aufgenommen und nach langer, intensiver Arbeit (vor allem auch unter Mitwirkung vieler Mitglieder des StPV) wurde der GAV auf den 1.1. 2005 eingeführt, und zwar für das ganze Staatspersonal (Verwaltung, Lehrerschaft, Spitalpersonal). Es war und ist bis heute der einzige GAV in der öffentlichen Verwaltung und auf diesen GAV bin ich heute noch ein wenig stolz. Andere Kantone haben es auch versucht, einen GAV einzuführen; aber bis heute ist es keinem andern Kanton gelungen. Dank diesem GAV konnten die Arbeitsbedingungen allmählich verbessert werden und es entstand eine gute Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Dieser GAV stand aber in den letzten Jahren oft in der Kritik des KR (ihm wurden gewisse Kompetenzen entzogen und das hat man als KR nicht gerne). Der GAV hat sich aber für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer sehr bewährt und muss auch in Zukunft mit allen Mitteln verteidigt werden. Der GAV wird in regelmässigen Sitzungen in der GAV-Kommission (7 Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer; Präsident und Sekretär des StPV sind Mitglied) weiter entwickelt. Ab dem Jahre 2002 wurde von allen Arbeitnehmern (auch von den Nicht-Verbandsmitgliedern zur Verhinderung von «Trittbrettfahrern») zur Finanzierung der GAV-Kosten ein Fünfliber verlangt; den Verbandsmitgliedern des StPV werden diese 5 Franken zurückerstattet! Ich habe an 155 GAV-Sitzungen teilgenommen; 52 Mal wurde der GAV geändert.

In meiner Amtszeit wurde 2001 auch der Minusklassenentscheid des Spitalpersonals aufgehoben (das ist mit ein Grund, dass sich die Lohnsituation des Spitalpersonals wesentlich verbessert hat).

In den letzten 20 Jahren wurden auch die Dienstleistungen für alle Mitglieder des StPV verbessert (vergünstigte Hypotheken, Rabattierung der Kran-

kenkassen-Zusatzversicherungen; drei Stunden Rechtsberatung beim Büro Bischof oder bei der Vize-Präsidentin Corinne Saner).

2003 fand der 1. Angestelltentag mit 650 Kantonsangestellten statt; dieser Angestelltentag mit den fünf GAV-Verbänden fand bis jetzt jedes Jahr statt und wird weiterhin stattfinden.

Seit 2005 finden jährliche Lohnvergleiche mit den Kantonen Bern, Aargau, Baselland und Basel-Stadt statt; ein gutes System um festzustellen, ob unsere Löhne mit den umliegenden Kantonen konkurrenzfähig sind.

Auch die Pensionskasse (PK) war in meiner Amtszeit ein immer wiederkehrendes Thema. 2011 hat der Bundesrat neue Gesetzesbestimmungen zur Finanzierung von öffentlich-rechtlichen Körperschaften auf den 1.1.2012 festgelegt. Die PKSO muss einen Mindestdeckungsgrad von 80% oder 100% in den nächsten 40 Jahren erreichen. Der Regierungsrat war auf Anraten von Experten bereit, eine Ausfinanzierung von 100% zu prüfen. Der KR hat dann am 26. Juni 2014 mit 73:15 Stimmen einer Ausfinanzierung zu 100% zugestimmt und die Vorlage mit zwei Varianten dem Volk zur Abstimmung vorgelegt. Das Volk hat in einer denkwürdigen Abstimmung am 28.9.2014 mit einem deutlichen Mehr der Variante 2 zugestimmt (nur Kanton und Anschlussmitglieder der PKSO müssen sich neben den Versicherten an der Ausfinanzierung beteiligen und nicht auch die Einwohnergemeinden für die Volksschullehrerschaft). Die Versicherten mussten sich mit einer vollständigen Streichung der Teuerung auf den Renten (3,5%) und einer Reduktion des Risikobeitrages an den Kosten der Ausfinanzierung beteiligen. Leider wurden keine Wertschwankungsreserven beschlossen, was eigentlich zu einer 100-prozentigen Ausfinanzierung notwendig gewesen wäre! Mich hat dieses Geschäft als FIKO-Mitglied des KR und als Präsident der Verwaltungskommission der PKSO sehr gefordert; die Annahme dieser PKSO-Ausfinanzierung war der 2. Höhepunkt meiner Tätigkeit.

Das 3. Sparpaket war der Massnahmenplan 2014-2017 mit dem der Kanton 150 Mio. einsparen wollte. Die Staatsangestellten mussten in dieser Zeit auf den Teuerungsausgleich verzichten (was nicht schlimm war, weil in dieser Zeit die Teuerung immer negativ war) und die AHV-Ersatzrente wurde auf den 1.4.2015 teilweise abgeschafft.

Man wird als Präsident des StPV gelobt, gerügt und manchmal persönlich angegriffen. Mich wollte man aus dem KR ausschliessen, als ich Rektor an der KBS Grenchen wurde; man wollte mir als KR die Tätigkeit in der Verwaltungskommission der PKSÖ verbieten und als ich Präsident dieser Verwaltungskommission war, hat man mich wegen Lohnanpassungen des Direktors der PKSÖ zum Rücktritt aufgefordert! Alle diese Angriffe auf mich hatten aber keinen Erfolg!

Auch im KR (sogar zum Teil aus der eigenen Fraktion) wurde ich angegriffen, wenn ich mich für Anliegen der Staatsangestellten eingesetzt habe. Ich habe in diesen 20 Jahren oft einen starken «Rücken» gebraucht und das wird auch mein Nachfolger Mirco Müller brauchen. Die Tätigkeit

als Präsident des StPV hat mir aber vor allem Freude gemacht und ich habe mich immer mit grossem Engagement für die Anliegen der Staatsangestellten eingesetzt. Nun verlasse ich den StPV mit grosser Zufriedenheit. Mir war es auch immer ein grosses Anliegen eine gute Nachfolgerin oder Nachfolger zu finden. Mit Mirco Müller ist mir das gelungen und ich bin überzeugt, dass er das Präsidentenamt sehr gut ausüben wird. Ich wünsche ihm viel Glück dazu!

Ihnen, liebe Staatsangestellte, danke ich für das grosse Vertrauen, das Sie mir in diesen 20 Jahren entgegen gebracht haben und ich werde viele schöne Begegnungen mit Ihnen vermissen!

Tschau zäme, machets guet! ■

Gradmesser für Arbeit des Staatspersonalverbands

Mitarbeitendenbefragung 2018

Der Kanton betitelt sich in seiner Medienmitteilung vom 3. April 2019 als attraktiven Arbeitgeber. Weiter führt er aus, dass wer beim Kanton Solothurn arbeitet, mit seiner Arbeit und seinem Arbeitgeber sehr zufrieden und die Arbeitszufriedenheit im Allgemeinen hoch ist. Die Arbeit wird als sinnvoll und die Teamarbeit als gut beurteilt, der Lohn und die Entwicklungsmöglichkeiten schneiden jedoch vergleichsweise mittelmässig ab.



Mirco Müller,
Präsident

Mit Regierungsratsbeschluss Nr. 2017/703 vom 25. April 2017 hat der Regierungsrat die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW beauftragt, im Jahr 2018 eine Mitarbeitendenbefragung durchzuführen. Dies nachdem seit den letzten Mitarbeitendenbefragungen (2005 und 2008) 10 Jahre verstrichen sind. So war es auch der Staatspersonalverband, welcher die Durchführung einer Befragung forderte und zugleich seine Mitglieder aufforderte, an der Befragung teilzunehmen.

Mit Regierungsratsbeschluss Nr. 2017/703 vom 25. April 2017 hat der Regierungsrat die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW beauftragt, im Jahr 2018 eine Mitarbeitendenbe-

Es wurden 4423 Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung, der kantonalen Schulen, der Gerichte und der selbständigen Anstalten (Ausgleichskasse Kanton Solothurn, Invalidenversicherungsstelle des Kantons Solothurn, Solothurnische Gebäudeversicherung) aufgefordert, die Qualität der Arbeiten sowie die Arbeits- und Ausführungsbedingungen zu beurteilen. 2848 Mitarbeitende, was einer Rücklaufquote von 64,4% entspricht, haben an der Umfrage teilgenommen. Davon 52% Frauen und 48% Männer, 23% mit Personalverantwortung und 46% mit Betreuungspflichten (Kinder & pflegebedürftige Erwachsene). Aufgrund der hohen Rücklaufquote kann das Resultat gemäss Aussage der FHNW als repräsentativ angesehen werden. Die Mitarbeitendenbefragung bildet nicht nur ein

wichtiges Instrument für den Arbeitgeber, sondern zeigt auch zugleich auf, was der Staatspersonalverband in den letzten Jahren mit seinem Einsatz erreicht hat, welchen Anliegen weiter Beachtung geschenkt und welche neu an die Hand genommen werden müssen.

Unter dem Index Bewertung der Qualität der Arbeit und der Arbeitsbedingung wurde festgestellt, dass die Befragten die Frage zur Tätigkeit und zum Arbeitsinhalt insgesamt sehr positiv bewerten. Betrachtet man jedoch die Resultate nach demografischen Merkmalen, so sind es die Jungen (20- bis 29-jährigen) und die Beschäftigten in den tieferen Lohnklassen (LK 1-6 und 7-12), die die tieferen indexbezogenen Werte aufweisen.

Ein weiterer Punkt, welcher unter diesem Index bewertet wurde, ist die Entwicklungsmöglichkeiten. Dieser Themenbereich wurde mit einem Mittelwert (MW) von 3.70 vergleichsweise tief bewertet. Dieser Themenbereich zeigt bezüglich der Bewertungen auch grössere Differenzen zwischen Mann und Frau sowie unter den Departementen (insbesondere bei der Frage betreffend die Aufstiegsmöglichkeiten). So wurden unter anderem die Fragen betreffend die Karrieremöglichkeiten mit einem Mittelwert von 4.09 (Frauen MW 3.88 / Männer MW 4.31) und die Aufstiegsmöglichkeiten mit einem Mittelwert von 2.81 (Frauen MW 2.63 / Männer MW 3.01) von maximal 5.00 Punkten sehr unterschiedlich bewertet. Diese Unterschiede sind gemäss dem Ergebnisbericht Ebene Gesamtkanton vom 26. März 2019 nicht auf ein Teilzeitpensum zurückzuführen. Die Unterschiede bleiben auch bei Pensen über 80% bestehen. Auch die Fragen betreffend die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die Arbeitsmarktfähigkeit zeigen eine Differenz zwischen Frau und Mann.

Unter der Rubrik Führung ist festzustellen, dass die Mitarbeitenden ihren Vorgesetzten ein gutes Zeugnis ausstellen. Jedoch gibt es bei der Frage im Zusammenhang mit der Unterstützung durch Vorgesetzte in der beruflichen Weiterentwicklung einige Auffälligkeiten und die Frage erreicht mit 4.10 einen relativ tiefen Mittelwert. So sind es hier die Teilzeitbeschäftigten mit einem Pensum von <=20%, die tieferen Lohnklassen 7-12 und die 40- bis 49-jährigen, die zu dieser Frage eine geringe Zustimmung geben.

Die Fragen über die Entlohnung schliessen in diesem Index mit einem MW von 3.70 schlechter ab

als die restlichen Themen. Es ist auch hier auffällig, dass die Jungen (20- bis 29-jährigen) sowie die Beschäftigten in den tiefen Lohnklassen (1-6) den Lohn kritischer beurteilen. Des Weiteren findet sich auch hier die unterschiedliche Auffassung von Frau und Mann, insbesondere in Bezug auf die Transparenz des Lohnsystems, die Lohngerechtigkeit im Vergleich zu Arbeitskollegen und -kolleginnen, die Angemessenheit des Lohns in Bezug auf die erbrachten Leistungen sowie die Wertschätzung durch den Leistungsbonus. Bei der Lohnzufriedenheit zeigen sich jedoch keine Unterschiede zwischen Frau und Mann. Besondere Beachtung hingegen findet sich bei der Frage nach dem Lohn im Vergleich zu anderen Arbeitgebern. So sind es die Jungen (20- bis 29-jährigen) und die Führungspersonen sowie die Personen in den obersten Lohnklassen (24-32), welche hier eine schlechtere Bewertung abgeben. Allgemein kann jedoch gesagt werden, dass die Fragen mit zunehmendem Alter und steigender Lohnklasse besser bewertet werden. Dies ist mit Sicherheit auch auf das nach wie vor bestehende und vom Staatspersonal in den letzten Jahren unter grossen Anstrengungen verteidigte automatische Erfahrungsstufenanstiegsmodell zurückzuführen.

Die Zusammenarbeit, die Partizipation und die Arbeitsplatzbedingungen können zusammenfassend als positiv bewertet betrachtet werden. Gerade das positive Feedback bei den Arbeitsplatzbedingungen stimmt uns als Staatspersonalverband für die Erarbeitung von Verbesserungen für die Angestellten aus dieser MAB zuversichtlich. So waren es unter anderem die Arbeitsplatzbedingungen, welche vor 10 Jahren anlässlich der MAB negativ beurteilt wurden.

Bei der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind es die mittleren Jahrgänge (30- bis 39-jährigen), welche diesen Punkt am negativsten bewerten. Es ist auch auffällig, dass die positive Bewertung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit zunehmendem Arbeitspensum abnimmt und die Bewertung bei der Frage im Zusammenhang mit der Unterstützung von Vorgesetzten bei der Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen bei Mitarbeitenden mit einem Pensum von >95% tiefer ist.

In die gleiche Richtung geht auch die Auswertung zur Frage Mobil-flexibles Arbeiten (Home-Office). 61% stimmten der organisatorischen Möglichkeit zu, Teile der Arbeit von Zuhause aus erledigen



zu können. Von diesen 61% geben bei der Folgefrage 18% an, dass die oder der Vorgesetzte Home-Office nicht unterstützt resp. 7% geben an, dass die oder der Vorgesetzte Home-Office eher nicht unterstützt. Es sind hier gerade die jüngeren Personen (20-bis 29-jährigen) sowie Angestellte mit einem Beschäftigungsgrad von >95% und die Lohnklassen 7-12 und 13-18 welche bei dieser Frage eine geringe Zustimmung geben. Bei den Departementen sind es lediglich die Schulen, welche hier Zustimmung erfahren.

Der zweite Index, welcher anlässlich der MAB befragt wurde, ist das Arbeitsbezogene/s Erleben und Einstellungen. Die erste in diesem Index generell beurteilte Frage betrifft die allgemeine Arbeitszufriedenheit. Diese wurde mit 82% sehr positiv bewertet und zeigt auf, dass die Kantonsangestellten mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sind. Die grössten Differenzen zeigen sich hier bei der Betrachtung der demografischen Merkmale. So ist es die mittlere Altersgruppe (20- bis 29-jährigen), welche die geringste Arbeitszufriedenheit aufweisen. Unter den Departementen variiert die Zufriedenheit zwischen dem Finanzdepartement mit dem tiefsten und dem Bau- und Justizdepartement mit dem höchsten Mittelwert.

Der durchaus interessantere Teil dieser generellen Frage findet sich in der Untergruppe. So sind es 42% der Befragten, welche sich als «progressiv zufrieden» (= Ich bin insgesamt zufrieden, möchte jedoch, dass sich meine Arbeitssituation weiter

verbessert) und 37% als «stabilisiert zufrieden» (= Ich bin insgesamt zufrieden und hoffe, dass meine Arbeitssituation auch künftig so bleibt, wie sie ist.) beurteilen. Es ist ein klares Statement für den Staatspersonalverband, dass der grösste Teil der Kantonsangestellten den Status-Quo halten resp. die Arbeitssituation weiter verbessert haben möchte und dies bestätigt uns in unserer Arbeit.

Auch zur Frage über die Verbundenheit zwischen den Mitarbeitenden und dem Unternehmen zeigt sich die hohe Zustimmung. Auch die in diesem Bereich gestellte Frage zur Fluktuationsneigung (Suche nach einer neuen Stelle bei einem anderen Arbeitgeber) trifft bei den meisten Angestellten nicht oder eher nicht zu. Sogar rund 2/3 würden den Kanton als Arbeitgeber weiterempfehlen.

So ist es auch nicht weiter verwunderlich, dass der grösste Teil der Befragten (zwischen 75% und 78%) den Kanton als attraktiven, sozial verantwortlichen und fairen Arbeitgeber betrachten. Auch hier kann sich der Staatspersonalverband ein Stück vom Kuchen abschneiden und sich in seinen Bestrebungen bestätigt fühlen.

Im Bereich Fairness und Gleichbehandlung zeigt sich, dass die Befragten grösstenteils keine erlebte Benachteiligung aufgrund des Alters erfahren und keine Benachteiligung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und Nationalität erleben. Hingegen bei der Frage nach der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zeigen sich zwischen

Frau und Mann deutliche Unterschiede. So sind es Frauen, Teilzeitarbeitende (insbesondere mit Pensen zwischen 21–50%) sowie Personen in tieferen Lohnklassen (LK 1–6 und 7–12), welche die Gleichheit der Karrierechancen von Mann und Frau tiefer bewerten.

Die Frage über das arbeitsbezogene Belastungserleben zeigt unter anderem auf, dass über 60% der Kantonsangestellten in der Regel genügend Zeit haben, ihre Arbeit zu erledigen, doch rund 2/3 fast keine Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit selbstständig einzuteilen.

Weitere für den Staatspersonalverband aus der MAB gewonnene Erkenntnisse finden sich unter dem Index Spezielle Themen. So sind es rund 24% der Angestellten, welche eher nicht genügend über Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert sind.

Die erfreulichste Erkenntnis ist jedoch, dass über 2/3 der Befragten zustimmen, mit dem GAV zufrieden oder eher zufrieden zu sein. Hingegen schneidet die Frage in Bezug auf die genügende Information über die Tätigkeiten der GAV-Kommission (GAVKO) schlecht ab. So sind es nur rund 1/3 der Befragten, welche genügend oder eher genügend über die Tätigkeiten der GAVKO informiert sind. Zur Frage ob die Arbeitnehmendenvertretung sich in der GAVKO genügend für die Interessen seiner Mitarbeitenden einsetzt, wird mit 43% (eher) zustimmend beantwortet. Es sind jedoch 30% welche diese Frage mit teils-teils beantworten. Durch Schaffung von Transparenz und Optimierung des Informationsflusses könnte die GAVKO hier die Angestellten an den Prozessen indirekt teilnehmen lassen und so das Verständnis fördern.

Die Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sind dahingehend alarmierend, dass 122 Personen sexuelle Belästigung im Arbeitsumfeld wahrnehmen. Davon nehmen 79 Personen die sexuelle Belästigung von Angestellten des Kantons und 39 Personen von Kundinnen/Kunden wahr (Es gibt jeweils auch Personen, die keine genaueren Angaben machen). Unmittelbar betroffen sind 11 Personen. Diese Erkenntnis ist deshalb alarmierend, weil hier auch für den Staatspersonalverband die Nulltoleranz gilt.

Der letzte Teil der Umfrage betrifft unsere Lernenden, welche hauptsächlich positiv bewerten und so ein klares Zeichen setzten, dass der Kanton im

Ausbildungsbereich einen guten Job macht. Einzig die Frage nach einer Anschlusslösung nach der Lehre schliesst im Verhältnis zu den anderen Fragen mit einem Mittelwert von 3.65 schlechter ab. Diese Antwort in Verbindung mit den Zahlen von rund 41% die gerne, 33% die eher gerne und 20% die teils-teils gerne nach der Lehre weiterhin für den Kanton Solothurn arbeiten würden, bietet viel Potenzial für die Zukunft.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass frustrierenderweise aufgrund der 10 Jahre, welche seit der letzten Mitarbeitendenbefragung vergangen sind, sich ein Vergleich nicht lohnt resp. dieser kaum mehr repräsentativ sein kann, der Kanton Solothurn aber als Arbeitgeber auch dank dem Einsatz des Staatspersonalverbandes sich weiterentwickelt hat und attraktiver geworden ist, der GAV sich bewährt und die paritätisch zusammengesetzte GAVKO sich als gutes Instrument zur Entwicklung der Arbeitsbedingungen eignet.

Die MAB zeigt aber auch, dass die Freude an einer sinnvollen Arbeit und der Weiterentwicklung der Arbeit durch Einbringung von eigenen Ideen die Grundlage für ein gutes Arbeitsklima und persönliche Befriedigung bildet, dass das Bedürfnis nach Flexibilität, sei es im Zusammenhang mit dem Arbeitsort oder der Arbeitszeit gefordert werden und somit flexible Arbeitsbedingungen zur längerfristigen Bindung von Angestellten in der heutigen Zeit unabdingbar sind. Weiterhin besteht auch in Bezug auf die Entlohnung Anpassungspotenzial, obwohl hier in den letzten Jahren bereits einiges realisiert werden konnte.

Der Staatspersonalverband wird die vom Kanton definierten Handlungsfelder überwachen, nötigenfalls Einfluss nehmen und auch weiterhin zur positiven Entwicklung der Arbeitsbedingungen beitragen. Wir danken in diesem Sinne sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für das Ausfüllen der Umfrage und die damit einhergehende Unterstützung bei der Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen beim Kanton Solothurn. ■

Quellen:

Medienmitteilung vom 3. April 2019

Regierungsratsbeschluss Nr. 2019/586

Mitarbeitendenbefragung 2018 Kanton Solothurn/Ergebnisbericht

Ebene Gesamtkanton vom 26. März 2019

Mitarbeitendenbefragung 2018 / Ergebnispräsentation

Kaderanlass 3. April 2019

17. Angestelltentag vom Mittwoch, 28. August 2019, 18.15 Uhr

Work-life-balance – braucht es das?

Vor 100 Jahren war ein 10-Stunden-Arbeitstag an sechs Tagen in der Woche die Norm. Seither hat sich viel verändert. Die Arbeitszeit hat sich verkürzt, und immer mehr Menschen arbeiten Teilzeit. Schweizer Arbeitnehmer wollen sowohl Beruf als auch Privatleben. Work und Life müssen in der Balance sein. Der Angestelltentag nimmt dieses Phänomen unter die Lupe.



Dr. iur. Corinne Saner, Rechtsanwältin Olten

ausgewogene Verhältnis von Beruf und Privatleben immer wichtiger? Gemäss Experten geht es nicht primär darum, dass die Leute weniger arbeiten wollen. Es geht um Zeitautonomie. Arbeitnehmer wollen selber entscheiden, wann und wie sie arbeiten. Fixe und starre Arbeitszeiten sind nicht mehr gefragt. Angesichts eines boomenden Arbeitsmarktes und sinkender Arbeitslosenzahlen haben Arbeitnehmer heute zunehmend die Möglichkeit, den Wunsch nach mehr Flexibilität einzubringen.

Veränderte Rollenmodelle

Dass sowohl Beruf als auch Privatleben Raum beanspruchen, hat aber auch stark mit veränderten gesellschaftlichen Rollenmodellen zu tun. Heute wollen zunehmend beide Elternteile arbeiten und sich auch beide in die Familienarbeit einbringen. Das ist fast nur möglich, wenn sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmende flexibel sind.

Für Arbeitspsychologen hat der hohe Stellenwert der Work-Life-Balance auch damit zu tun, dass der Beruf oft nicht als Berufung, sondern einfach als Job wahrgenommen wird. Heute kann sich zunehmend die breite Masse der Arbeitnehmenden den Luxus leisten, neben diesem Job Freizeitinteressen nachzugehen, von denen man zwar nicht leben kann, für die zu leben es sich aber lohnt. Ange-

fangen von sportlichen und künstlerischen Aktivitäten über Geselliges, Karitatives bis zum reinen Freizeitgenuss tut sich eine breite Palette auf, die auszuleben heute salonfähig ist.

Gesundheit

Dass ein Nebeneinander von Erwerbsarbeit und Familie- und/oder Freizeitaktivität von Arbeitspsychologen als Mittel zur Gesundheitsförderung propagiert wird, ist nicht erstaunlich. Wer nebst der ökonomisch notwendigen Erwerbsarbeit noch anderen Interessen nachgehen kann, erlebt sich autonomer und zufriedener, was sich wiederum positiv auf das Wohlbefinden und die Gesundheit auswirkt.

Arbeitgeberinteresse

Vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft und eines befürchteten zukünftigen Mangels an Fach- und Führungskräften bei gleichzeitig steigendem Wettbewerbsdruck haben auch die Arbeitgeber die Work-Life-Balance entdeckt. Als Mittel, gute Mitarbeitenden langfristig an sich zu binden, um konkurrenzfähig zu bleiben. Als Strategie gegen den Fach- und Führungskräfte-mangel.

... und der Kanton Solothurn?

An der Forderung nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kommt auch unser Arbeitgeber nicht vorbei. Die Mitarbeitendenbefragung 2018 hat zwar ergeben, dass der Kanton mehrheitlich als familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen wird. Die Befragung hat aber auch gezeigt, dass Arbeitsformen wie Home-office aus Sicht der Arbeitnehmenden noch zu wenig genutzt werden. Laut Befragungsergebnis wird auch das Bedürfnis nach Work-Life-Balance von Angestellten ohne Be-

Wie auch immer Ihr Traumhaus aussieht.
Machen Sie es möglich.

0.25 % Ihr Zinsbonus!
Info: www.staatspersonal.ch



Was auch immer Sie noch vorhaben:
Wir sind Ihre verlässlichen Partner für einfache und
sichere Hypotheken und Versicherungslösungen.

www.baloise.ch/hypothek

 **Baloise Bank SoBa**

treuungspflichten noch zu wenig ernst genommen. Der Angestelltentag versucht herauszufinden, was der Arbeitgeber aus den Befragungsergebnissen zur Work-Life-Balance für konkrete Schlüsse zieht und in welche Richtung er Veränderungen vorsieht.

Kultureller Akzent und Apéro riche

Auch dieses Jahr wird der Angestelltentag die Balance zwischen ernster Auseinandersetzung mit

Themen um unsere Arbeit und kabarettistisch-kulturellem Akzent halten. Der traditionelle Apéro riche rundet das ausgewogene Verhältnis zwischen beidem ab.

Wir freuen uns, möglichst viele Angestellte im Solothurner Konzertsaal begrüßen zu dürfen! ■

Informationen aus den Sektionen

Sektion Solothurn

Gratulationen

90. Geburtstag

Bruno Moll, Kreisförster, Bellach (12.06.)

85. Geburtstag

Roger Jeker, Kanzleisekretär, Oberdorf (27.06.)

Hans-Peter Aebi, Kanzleisekretär, Grenchen (30.06.)

80. Geburtstag

Hans Straumann, Rektor, Langendorf (10.05.)

Kurt Sterki, Ingenieur HTL, Günsberg (02.06.)

75. Geburtstag

Alexander Klenzi, Chef Buchbinderei, Solothurn (04.05.)

Aurelio Gianini, Bauleiter, Solothurn (15.06.)

Susanne Schwab, Sachbearbeiterin, Grenchen (12.06.)

70. Geburtstag

Rudolf Schumacher, Sachbearbeiter Schulaufsicht, Oberbuchsiten (17.05.)

Anton Christ, Stv. Chef EDV, Derendingen (29.05.)

Hans Stalder-Brand, Leiter personelles Truppe, Grenchen (09.05.)

65. Geburtstag

Monika Stierli, Sachbearbeiterin KK, Lommiswil (08.06.)

Verena Bider, Direktorin wiss. Bestände, Wangen (28.06.)

Korrektur

Wir haben im letzten Heft Herrn Hans Rudolf Günter 5 Jahre älter gemacht als er ist. Sein Geburtstag ist der 65. (und nicht der 70.!) Wir bitten um Entschuldigung.

Todesfälle

Hans Heidelberg, Verwaltungsbeamter, Solothurn (2019)

Daniel Bader, MFK, 2545 Selzach (01.04.)

Sektion Olten

Dienstjubiläum

35 Jahre

Barbara Kellerhals, Niederbipp, Spital Olten (26.06.)

30 Jahre

Susanne Dottori, Olten, Richteramt Olten-Gösigen (01.07.)

25 Jahre

Bertha Arnejo-Nünlist, Olten (01.05.)

20 Jahre

Ruth Deggerli, Wangen bei Olten, Betriebsamt
Olten-Gösgen (01.06.)

Ruth Wüthrich, Wangen bei Olten,
Amt für Berufsausbildung (01.06.)

Gratulationen

80. Geburtstag

Urs Borner, Olten (06.07.)

Paul Bürki, Olten (29.07.)

75. Geburtstag

Rosmarie Berger-Kunz, Niederbuchsiten (07.07.)

Anita Ramstein, Basel (09.07.)

Verena Wohlfarth, Niedergösgen (15.07.)

70. Geburtstag

Lea Bütikofer, Olten (28.05.)

Margrit Steinkellner, Stüsslingen (28.05.)

Antoinette Schweizer-Fink, Hägendorf (04.06.)

René Sauter, Hägendorf (06.07.)

65. Geburtstag

Mirjana Hug, Olten (01.06.)

Max Nützi, Kappel (04.06.)

Franziska Ris-Meier, Olten (15.07.)

60. Geburtstag

Felix Dubs, Wangen bei Olten,
Oberamt Olten-Gösgen (25.05.)

Werner Schwaller, Olten, Kreisforstamt (26.05.)

Anna Maria D'Ascanio, Dulliken (28.05.)

Monika Niederer-Imbach, Obergösgen,
Einzelmitglied (23.06.)

50. Geburtstag

Sandra Rohrer, Rickenbach, Spital Olten (19.05.)

Gregor Burkhard, Olten, Fachhochschule (05.06.)

Sektion Balsthal

Gratulationen

90. Geburtstag

Ernst Bruder, pens. Oberamtvorsteher, Oberamt
Thal-Gäu (Balsthal), Balsthal (26.08.)

70. Geburtstag

Luciana Di Bernardo, pens. Sachbearbeiterin,
Richteramt Thal-Gäu (Balsthal), Balsthal (05.07.)

55. Geburtstag

Jürg Brosi, Hauswart, Schmelzihof (Balsthal),
Balsthal (24.07.)

50. Geburtstag

Cordula Altermatt, Sachbearbeiterin
Kaufsabteilung, Amtschreiberei Thal-Gäu
(Balsthal), Balsthal (27.07.)

Sektion Polizei

Dienstjubiläen

30 Jahre (im Juni)

Niklaus Büttiker

Brigitte De Simone

Rolf Flückiger

Gerhard Flury

Yvonne Hofer-Huber

Beat Jaggi

Thomas Mollet

Elmar Müller

Manfred Rhyn

Daniel Wicki

Martin Zürcher

25 Jahre (im Mai)

Michael Stampfli

15 Jahre (im Mai)

Michael Binggeli

10 Jahre (im Mai)

Patrik Strahm

Gratulationen

85. Geburtstag

Ernst Wegmüller, Oensingen (14.05.)

80. Geburtstag

Robert Albisser, Biberist (30.06.)

70. Geburtstag

Urs Eggenschwiler, Kestenholz (24.05.)**Ursula Huber**, Bellach (21.05.)

65. Geburtstag

Peter Schlupe, Langenthal (02.06.)

50. Geburtstag

Stefan Graber, Mobile Einsatzpolizei (10.06.)**Yvonne Hofer-Huber**, Regionenposten Solothurn (11.05.)**Thomas Kummer**, Kommunikation und Medien (02.05.)

40. Geburtstag

Marco Kurth, Einsatzpolizei (12.06.)

30. Geburtstag

Patrick Blätter, IT-Forensik, 22. Mai 1989**Philipp Kreuzer**, Polizeiposten Hägendorf (17.05.)**Claudine Zürcher**, Polizeiposten Derendingen (23.06.)*Todesfälle***Peter Ingold**, alt Wm mbA (02.04.)**Oskar Wohlgemuth**, alt Adjutant (04.05.)**Sektion Freiheitsentzug***Dienstjubiläen*

25 Jahre

Monika Baumann, GD (20.05.)**Michel Zurschmiede**, JVA Solothurn (01.06.)

15 Jahre

Daniel Müller, JVA Solothurn (01.05.)**Ueli von Ballmoos**, JVA Solothurn (01.06.)*Gratulationen*

75. Geburtstag

Armin Vogelsang, UG Solothurn (20.06.)

65. Geburtstag

Anton Borner, UG Solothurn (26.05.)

55. Geburtstag

René Gunzinger, UG Solothurn (31.05.)

50. Geburtstag

Reiner Büttiker, JVA Solothurn (26.06.)**Sektion Wegmacher***Gratulationen*

75. Geburtstag

Ernst Studer, Dornach, Kreisbauamt III (27.05.)

70. Geburtstag

Kuno Flury, Nd. Buchsiten, Kreisbauamt II (21.05.)

50. Geburtstag

Pius Hügin, Hofstetten, Kreisbauamt III (31.05.)**Felix Altermatt**, Nunningen, Kreisbauamt III (05.06.)**Solothurnischer Kantonalschullehrerverband***Gratulationen*

90. Geburtstag

Bruno Brunner (06.05.)

85. Geburtstag

Urs Kamber (14.05.)

80. Geburtstag

Toni Bobst (10.05.)

70. Geburtstag

Marie-Louise Seiler (14.05.)**Beno Meier** (25.06.)

65. Geburtstag

Ilse Ruch Schepperle (21.06.)

60. Geburtstag

John Lutz (27.05.)

55. Geburtstag

Eva Schmidt (10.06.)

Sektion Berufsschullehrer

Dienstjubiläum

35 Jahre

Marta Weiss, GIBS Solothurn (30.06.)

Gratulationen

60. Geburtstag

Rene Maradan, KBS (24.06.)

55. Geburtstag

Markus Pfaff, BBZ Olten (29.06.)

Personalverband soH

Dienstjubiläen

40 Jahre

Marianne Kummer, Schlössliweg (23.05.)

30 Jahre

Ursula Schär-Bütikofer, Olten (01.05.)

25 Jahre

Johanna Zürcher, Solodarisstiftung (01.05.)

Katharina Kissling, BSS (12.05.)

Gratulationen

75. Geburtstag

Othmar Michel (21.05.)

70. Geburtstag

Sylvia Stucky (27.05.)

Gerd Brand (03.06.)

Allen Jubilaren

*Zum Jubiläum gratulieren wir herzlich
und wünschen im Beruf wie Privat weiterhin
alles Gute.*

*Wir entbieten den Trauerfamilien unser
herzliches Beileid.*

Personalverband soH – Generalversammlung 2019

Am 25. April trafen sich in Solothurn viele interessierte Verbandsmitglieder im alten Spital zur 10. Generalversammlung der Sektion soH. Es stand uns wieder wie gewohnt der «Kleine Saal» zur Verfügung.

Auch dieses Jahr wurde die Anzahl der anwesenden Mitglieder einmal mehr übertraffen. Wir danken den Mitgliedern für Ihr reges Interesse an den Verbandsgeschäften.

Als Ehrengäste begrüßen durften wir Beat Käch, Mirco Müller und Pirmin Bischof. Besten Dank auch ihnen für die Unterstützung und Interesse an der Sektion soH.

Nach der GV begegneten sich die Mitglieder im Gang bei einem kleinen Apéro. Abgeschlossen wurde der Abend beim gemütlichen Nachtessen und gemeinsamen Beisammensein.



AZB

CH-4500 Solothurn 2

POST CH AG

Adressberichtigung melden:

Dr. iur. Pirmin Bischof

Postfach

4502 Solothurn