

2025 Geschäftsbericht

Zahlen – Fakten – Hintergründe



Ausgleichskasse
des Kantons Solothurn



Magazin

Seite 4	Editorial von Verwaltungsratspräsident Rodolphe Dettwiler-Müller
Seite 5	Editorial von Geschäftsleiter Andy Ryser
Seite 6	Zeitstrahl Meilensteine der Stabilisierung
Seite 8	Unternehmensstruktur Verwaltungsrat (VR), Aufsichtsbehörden
Seite 9	Aktuelle Themen aus dem Bereich Bundesaufgaben – Abteilungsziele – Zulagen – Beiträge – Renten
Seite 10	Aktuelle Themen aus dem Bereich Kantonale Leistungen – Management – Pendenzenabbau – Mitarbeitende – Nachhaltige Entwicklungen
Seite 11	Aktuelle Themen aus dem Bereich Zentrale Dienste – Projekte – Facility Management – Finanzen und Controlling – HR – ICT
Seite 12	Mitarbeitendenporträts Martin, 1. Lehrjahr
Seite 14	Arda, 2. Lehrjahr
Seite 16	Marko, 3. Lehrjahr
Seite 18	Arnisa, Sachbearbeiterin HR
Seite 20	Zahlen und Fakten

Kennzahlen

Seite 21	Kennzahlen 2025 Bundesaufgaben
Seite 22	Über 642 Mio. CHF Beitragseinnahmen Entwicklung Beitragspflichtige
Seite 23	Entwicklung Beitragseinnahmen Entwicklung Mitgliederstruktur
Seite 24	Entwicklung Arbeitgeberkontrollen Leistungen der AHV und der IV
Seite 25	Über 1.2 Mrd. CHF Leistungen aus Bundesaufgaben
Seite 26	Über 66 Mio. CHF Familienzulagen Entwicklung FAK- und FLG-Beziehende
Seite 27	Über 23 Mio. CHF Entschädigungen Entwicklung Beziehende von EO, MSE, VSE und BUE
Seite 28	Über 1 Mrd. CHF AHV- und IV-Leistungen Entwicklung AHV- und IV-Beziehende Kantonale Leistungen
Seite 29	Über 319 Mio. CHF Ergänzungsleistungen Entwicklung EL-Beziehende
Seite 30	215 Mio. CHF individuelle Prämienverbilligung Entwicklung IPV-Leistungsentscheide Compliance / Services
Seite 31	Entwicklung Beitragsinkasso Einspracheverfahren Schadenersatz / Strafanzeigen / Beschwerden Rechnung und Bilanz
Seite 32	Finanzzahlen

«Back to normal» – zurück im Normalmodus



Liebe Leserin, lieber Leser

Seit Dezember 2023 verschicke ich jeden Monat ein umfassendes Monatsreporting an einen breiten Empfängerkreis aus Politik und Aufsicht im Kanton und bei den Bundesbehörden. Aus 22 Geschäfts- und Themenfeldern berichten wir detailliert über Geschäftsentwicklungen, über Erfolge und Herausforderungen sowie über laufende und geplante Massnahmen zur Verbesserung. Jedes Geschäftsfeld wird jeden Monat anhand eines Ampelsystems (grün – gelb – rot) nach der aktuellen Situation bewertet.

Im Dezember 2025 standen 19 Ampeln auf Grün, drei auf Gelb und keine einzige mehr auf Rot! Das bedeutet: Die AKSO ist zurück im Normalmodus. Das sind gute News für unsere Kundinnen und Kunden, für unsere Partnerinnen und Partner in der Wirtschaft und in der Politik und auch für unsere Mitarbeitenden, die diesen Kraftakt in den letzten beiden Jahren überhaupt erst ermöglicht haben. Dafür spreche ich Ihnen allen meinen grossen Dank aus. Die AKSO verfügt zudem wieder über die erforderlichen Management- und Security-Systeme und arbeitet daran, die letzten Pendenzen auf ein normales Niveau abzubauen. Bei den Neuanmeldungen der Ergänzungsleistungen sind wir seit Dezember 2025 erstmals seit langem wieder innerhalb der gesetzlichen Frist von 90 Tagen angelangt. Das ist eine äusserst erfreuliche Entwicklung, welche den positiven Fortschritt der AKSO verdeutlicht.

Wir geben uns aber mit dem Normalmodus nicht zufrieden – wir wollen noch besser werden. Wir haben deshalb verschiedene Projekte gestartet, welche die AKSO langfristig stabilisieren und auf ein neues Fundament stellen werden. Eine Krise wie früher soll es nie mehr geben. Dabei orientieren wir uns an den neusten Entwicklungen innerhalb und ausserhalb unserer Branche. Wir freuen uns auch darüber, dass der Regierungsrat den Weg für eine neue, zeitgemässe Personalgesetzgebung frei gemacht hat. Dadurch gehen wir davon aus, dass wir in Zukunft in diesem zunehmend wichtigen Schlüsselbereich ebenfalls mehr unternehmerische Freiheit erhalten – ganz wie es die Bundesgesetzgebung bereits 1948 bei der Schaffung der 1. Säule vorgesehen hatte.

Ich bin sehr zuversichtlich für die Zukunft der AKSO. Wir haben in den letzten Jahren viel erreicht und befinden uns auf einem stabilen, nachhaltigen Kurs. Gemeinsam bauen wir auf diesen Erfolgen auf und gestalten die kommenden Schritte mit Entschlossenheit. Deshalb bin ich fest davon überzeugt, dass wir unsere Ziele auch in Zukunft erreichen; dass wir erfolgreich sein werden.

Rodolphe Dettwiler-Müller
Verwaltungsratspräsident

Gemeinsam zurück zur Verlässlichkeit



Im Oktober 2024 war von der heutigen engeren Geschäftsleitung der AKSO noch niemand im Amt. Ich habe meine Funktion als Geschäftsleiter gegen Ende 2024 übernommen, genauso wie der Leiter der Bundesaufgaben. Der Leiter der Zentralen Dienste und die Leiterin der Kantonalen Leistungen folgten im Frühjahr 2025. Ein grosser Teil der Stabsmitarbeitenden startete im Sommer 2025. Faktisch begannen wir das Jahr 2025 führungstechnisch also bei null.

Zuerst brauchten wir eine tragfähige Organisation. Frühere Strukturen und Instrumente waren teilweise gut konzipiert, wurden aber nicht mehr gelebt oder waren sogar verworfen worden. Deshalb mussten wir Organisation, Führung und zentrale Prozesse neu aufbauen. Dabei wurden wir von externen Fachpersonen mit Erfahrung im Sozialversicherungsumfeld unterstützt. Gemeinsam gelang es uns, bewährte Systeme an die Bedürfnisse des Kantons Solothurn anzupassen. Die neuen Mitglieder der Geschäftsleitung brachten auch viel Erfahrung mit und hatten entsprechende Systeme bereits erfolgreich implementiert.

Entscheidend war in dieser Phase das Vertrauen unserer Mitarbeitenden. Sie mussten spüren, dass sich die Situation stabilisiert und die AKSO wieder verlässlich geführt wird. Ebenso wichtig war es, die hohe Fluktuation zu stoppen. Das ist uns gelungen. Im Jahr 2025 lag die Nettofluktuation bei lediglich sechs Prozent. Für eine Sozialversicherung mit vielen jungen Mitarbeitenden ist das ein aussergewöhnlich tiefer Wert.

Der eingeleitete Wandel zeigt bei unseren Dienstleistungen ebenfalls klar Wirkung. In fast allen Bereichen konnten wir Pendenzen abbauen und die Durchlaufzeiten verkürzen. Besonders hervorzuheben sind die Ergänzungsleistungen: Hier hatten während Jahren ein grosses Mass an Pendenzen sowohl für die betroffenen Personen wie auch für die Gemeinden gravierende Konsequenzen. Bereits Ende 2025 konnten wir die Durchlaufzeiten auf unter drei Monate senken. Damit ersparen wir den Betroffenen grosses Leid und den Gemeinden erheblichen administrativen Aufwand und Kosten.

Mit der Modernisierung der Aufsicht im AHV-Gesetz 2024 sind die Kantone verpflichtet, bis spätestens Ende 2028 ein modernes Managementsystem mit Qualitätsmanagement (QMS) und internem Kontrollsystem (IKS) einzuführen. Wir haben diese Systeme bereits im Jahr 2025 weit entwickelt. Wichtig ist uns, dass diese Instrumente im Alltag einen Mehrwert generieren. Sie sollen Orientierung geben und die Qualität sichern, ohne zusätzliche Bürokratie zu schaffen.

Ich danke allen Mitarbeitenden herzlich für ihren ausserordentlichen Einsatz im Jahr 2025. Die erzielten Fortschritte sind das Resultat eines gemeinsamen Kraftakts. 2026 richten wir den Fokus weiter auf die Stabilisierung der Organisation und auf eine zuverlässige, qualitativ hochwertige Leistungserbringung. Unser Ziel bleibt klar: kurze Wartezeiten und ein verlässlicher Service für unsere Kundinnen und Kunden.

Andy Ryser
Geschäftsleiter

JANUAR

Start Transformationsphase

Nach einem Jahr Krisenmanagement startet das Jahr 2025 bei der AKSO mit dem Übergang in die Phase der Transformation. Projekte wie QMS, IKS und RMS (Risikomanagement) gehen in die Umsetzung, erste Workshops werden für das Jahr geplant. Ziel ist es, die Fluktuation zu senken und offene Aufgaben in der Führung und Organisation zu reduzieren. Insgesamt stehen die nachhaltige Stabilisierung und die Festigung des Kulturwandels im Vordergrund.

FEBRUAR

Definition Jahresziele

Im Februar 2025 wird gemeinsam mit der Geschäftsleitung ein Jahresziel-Workshop durchgeführt, um eine einheitliche Ausrichtung für das kommende Jahr zu entwickeln. Es stehen raschere Durchlaufzeiten und der Abbau offener Pendenzen im Fokus. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der gezielten Förderung der Mitarbeitenden. Ausserdem wird die interne und externe Kommunikation als wichtiger Hebel identifiziert, um Zusammenarbeit und Transparenz nachhaltig zu stärken.

MÄRZ

Einführung Reklamationsmanagement

Im März wird ein neues Reklamationsmanagement eingeführt, das eine strukturierte und transparente Erfassung aller Beanstandungen ermöglicht. Diese können nun systematisch nach Teams und Gründen ausgewertet werden. Für besonders komplexe oder kritische Fälle werden zusätzlich die Team- oder Abteilungsleitungen beigezogen. Durch die strukturierte Analyse lassen sich die Anliegen der Kundschaft umfassender erkennen und Verbesserungen gezielter umsetzen.

APRIL

Reorganisation Zentrale Dienste

Im Jahr 2024 wurde beschlossen, die Zentralen Dienste organisatorisch neu auszurichten. Künftig werden Facility Management, Finanzen und Controlling, Human Resources sowie ICT in einer gemeinsamen Abteilung Zentrale Dienste zusammengeführt. Mit dem Start der Abteilungsleitung Zentrale Dienste im April beginnt schrittweise die Umsetzung der Reorganisation. Ziel ist es, die Synergien zwischen den einzelnen Fachbereichen gezielt zu nutzen und Prozesse besser aufeinander abzustimmen.

MAI

Einführung Online-Formular

Anfang Mai wird das Online-Formular eingeführt. Dieses ermöglicht der Kundschaft, Unterlagen auf direktem Weg über unsere Website einzureichen. Das ist ein wichtiger Schritt in Richtung Digitalisierung. Weiter wird der Zweigstellen-(ZWST-)Newsletter ins Leben gerufen. Er informiert die ZWST in regelmässigen Abständen über aktuellste Themen der AKSO. Seit Mai ist die Geschäftsleitung wieder komplett.

AUGUST

Wiedereinführung Stichproben

Seit August werden wieder Stichproben pro Mitarbeiter und Mitarbeiterin betreffend die Kernprozesse der Bundesaufgaben und der kantonalen Leistungen erhoben. Dies, um die Qualität für unsere Versicherten zu steigern und Verbesserungspotenzial zu erkennen. Im August konnten zudem zentrale Funktionen (u.a. Verantwortliche für Unternehmens- und Managementprozesse, Juristin mit Spezialaufgaben, Controller) erfolgreich besetzt werden.

SEPTEMBER

Workshop-Leitbild

Die Geschäftsleitung erarbeitet in einem zweitägigen Workshop das neue Leitbild. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis zu schaffen über Themen wie: «Wer sind wir – was ist unser Auftrag und welche Verantwortung tragen wir?». Es werden fünf Leitbildgrundsätze formuliert. Das Leitbild bildet eine wichtige Grundlage für die Fünf-Jahre-Strategie. Im September starten auch die Vorbereitungen für die Abstimmung betreffend die Erhöhung der Familienzulagen im Jahr 2026.

OKTOBER

Kontinuierliche Verbesserungen

Im Rahmen der betrieblichen Sicherheit werden für alle Mitarbeitenden Brandschutz-Refresher durchgeführt, um das Wissen aufzufrischen und das richtige Verhalten im Ernstfall sicherzustellen. Grössere QMS-, IKS- und RMS-Projekte sind abgeschlossen und von der Revision positiv bewertet. Bei den ersten Teams wird im Rahmen des QMS der Q-Zirkel eingeführt, um die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse zu fördern und die Effizienz nachhaltig zu steigern.

Meilensteine der Stabilisierung

JUNI

ISMS und SGA

Im Juni ist die AKSO mit der Implementierung des ISMS (Informationssicherheits-Managementsystems) beschäftigt. Ziel ist es, den Schutz sensibler Informationen systematisch zu stärken, Risiken zu minimieren und die Anforderungen an Datenschutz sowie Informationssicherheit langfristig zu erfüllen. Zudem werden die Dokumente und Prozesse zum Thema «Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz» (SGA) überarbeitet und aktualisiert.

JULI

Workshop «Risikomanagement»

Ende Juli findet ein zweitägiger Risk-Management-Workshop statt, in dem die operativen Unternehmensrisiken der AKSO systematisch identifiziert, analysiert und neu bewertet werden. Das Ziel: eine fundierte Aktualisierung des Risikoprofils. Zusätzlich erfolgt im Juli ein Austausch zwischen der Geschäftsleitung der AKSO und der Geschäftsleitung des SVZ Thurgau zur strategischen Abstimmung und Zusammenarbeit.

NOVEMBER

Workshop «Führungsgrundsätze»

Im Rahmen der Neuorientierung der Unternehmenspolitik führt die Geschäftsleitung einen Workshop zu den Führungsgrundsätzen durch. Dabei werden Rollen, Verantwortung und Erwartungen der Führungskräfte klar geklärt und gemeinsam etabliert. Ebenfalls finden diverse Anlässe wie der Roundtable mit den wichtigsten Partnerinnen und Partnern, Zweigstellenanlass und der Austausch zwischen den Sozialregionen und dem Team Prämienverbilligung statt.

DEZEMBER

Fortschritt EL-Neuanmeldungen

Im Dezember stehen die Jahresendarbeiten im Mittelpunkt, insbesondere die Jahresumrechnungen der Ergänzungsleistungen und Renten. Erfreulich ist die Entwicklung bei den EL-Neuanmeldungen: Der Pendenzenstand sinkt erstmals seit beinahe drei Jahren auf unter 600 Fälle, und die durchschnittliche Bearbeitungszeit liegt bei unter drei Monaten. Dies stellt einen wichtigen Fortschritt dar und ist ein deutlich positives Signal für die nachhaltige Stabilisierung und Weiterentwicklung der AKSO nach der Krise.

Unternehmensstruktur

Verwaltungsrat (VR)

Präsident

Dettwiler-Müller Rodolphe

Vizepräsident

Marti Patrick

Mitglieder

Boner Kurt
Dr. Morel Denis
Dr. Waterstraat Silke

Weitere Teilnehmende

Ryser Andy,
Geschäftsleiter Ausgleichskasse
(mit beratender Stimme)

Fiechter-Jaeggi Karin,
Geschäftsleiterin IV-Stelle
(mit beratender Stimme)

Aktuarin

Egger Franziska,
Sachbearbeiterin HR, Assistenz
Verwaltungsrat + Geschäftsleitung

Aufsichtsbehörden

Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)

Volkswirtschaftsdepartement
des Kantons Solothurn (VWD)

Regierungsrätin Jeker Sibylle,
seit 1.8.2025

Regierungsrätin Wyss Brigit,
bis 31.7.2025

Revisionsstelle

BDO AG, Zürich

Organisation

Ryser Andy,
Geschäftsleiter Ausgleichskasse

Hofer Christian,
Abteilungsleiter Bundesaufgaben

Mathys Diana,
Abteilungsleiterin Kantonale Leistungen,
seit 1.5.2025

Rahmani Saranda,
HR-Business-Partnerin

Sarros Patrik,
Abteilungsleiter Zentrale Dienste
und Stv. Geschäftsleiter, seit 1.4.2025

Schärli Marc,
Abteilungsleiter Finanzen / Controlling

Soltermann Tobias,
Abteilungsleiter ICT

Aufgaben, Kompetenzen

Der Verwaltungsrat nimmt die Aufgaben und Kompetenzen nach § 31 Abs. 3 Sozialgesetz sowie § 8 und 10 Sozialverordnung wahr.

Sitzungen

Der Verwaltungsrat tagt, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens aber viermal pro Jahr.

Vergütung

Mit der Vergütung werden die Anforderungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates angemessen abgegolten. Dies betrifft insbesondere die notwendigen fachlichen Kenntnisse und die zur Überwachung der AKSO notwendigen Erfahrungen, Sozialkompetenzen und Persönlichkeitsmerkmale. Die Kosten für den Verwaltungsrat werden nach dem effektiven Aufwand für die AKSO ausgewiesen. Im Jahr 2025 betrug die Gesamtentschädigung an alle Verwaltungsratsmitglieder CHF 59 397.50 brutto.*

Reporting

Das Reporting erfolgt in der Form eines Eigentümergesprächs zwischen dem Verwaltungsratspräsidenten und der zuständigen Regierungsrätin. Die Verantwortung für das Reporting liegt ausschliesslich beim Verwaltungsrat. Die Geschäftsleiterin oder der Geschäftsleiter der AKSO nimmt ebenfalls an dem Gespräch teil.

* Diese Entschädigung verteilt sich auf die vier Sozialwerke Ausgleichskasse, Familienausgleichskasse, Ergänzungsleistungen und individuelle Prämienverbilligung.

Aktuelle Themen aus dem Bereich Bundesaufgaben

Im Geschäftsjahr 2025 legten die einzelnen Fachabteilungen im Bereich der Bundesaufgaben den Schwerpunkt auf die fachliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden sowie auf die konsequente Umsetzung der definierten Abteilungsziele.

Abteilungsziele

Im Berichtsjahr hat sich die Abteilung Bundesaufgaben vor allem auf die Weiterentwicklung ihrer Prozesse konzentriert. Ziel war es, für alle Hauptprozesse klare Durchlaufzeiten festzulegen sowie Abläufe im Betriebssystem zu überprüfen und gezielt zu optimieren.

Gleichzeitig wurden die Schnittstellen zu internen und externen Partnern analysiert und bei Bedarf angepasst. Ein weiterer Fokus lag auf der Überprüfung und Weiterentwicklung der Teamorganisation.

Zulagen

Im Team Zulagen standen 2025 die Tests und die Vorbereitung des vereinfachten Meldeverfahrens im Mittelpunkt. Dieses Verfahren wurde im Februar 2026 digital eingeführt. Es betrifft den Bereich der Erwerbsersatzordnung (EO). Es startete mit der Entschädigung von Jugend-und-Sport-Kursen und wird fortlaufend auf die weiteren Dienstarten ausgeweitet.

Die eidgenössische Erhöhung der Familienzulagen per 1. Januar 2025 konnte reibungslos umgesetzt werden. Im März 2026 hat das Solothurner Stimmvolk die kantonale Erhöhung der Familienzulagen angenommen. Die zuständige Fachabteilung hat deshalb die notwendigen Massnahmen für die technische Umsetzung eingeleitet.

Beiträge

Im Team Beiträge wurden im Jahr 2025 unter anderem die Bereiche «Arbeitgeberkontrollen» und «internationale Anfragen» besser aufeinander abgestimmt. Seit 2025 erfolgen die Revisionen durch zwei interne Revisoren. Dadurch konnte die Periodizität der Prüfungen verkürzt und die Revision durch Drittanbieter minimiert werden.

In allen Teams, insbesondere jedoch im Team Beiträge, wurde der automatische Versand von Dokumenten weiter vorangetrieben. Für das Jahr 2026 hat das Fachteam das Ziel, den Austausch mit den Arbeitgebern zu stärken und den Dokumentenversand konsequent auf digitale Kanäle umzustellen.

Renten

Die Einführung der Rentenreform «AHV21» machte sich in der Fachabteilung Renten vor allem durch einen deutlichen Anstieg von Rentenvorausberechnungen sowie generellen Anfragen zu Rentenhöhen und Renteneintritten bemerkbar. Um die Verarbeitung von IV-Rentenfällen effizienter zu gestalten, findet ein vermehrter Austausch mit der IV-Stelle Solothurn statt. Derzeit arbeitet das Rententeam an der Umsetzung der notwendigen technischen Massnahmen zur Einführung der 13. AHV-Rente. Die erstmalige Auszahlung erfolgt im Dezember 2026 zusammen mit der ordentlichen AHV-Rente.

Aktuelle Themen aus dem Bereich Kantonale Leistungen

Das Jahr 2025 begann mit den intensiven Nachbearbeitungen der Jahresumrechnung. Danach konnte das ordentliche Tagesgeschäft planmässig aufgenommen werden. Im Februar 2025 startete der neue Teamleiter im Bereich der Ergänzungsleistungen. Er übernahm den Aufbau von neuen Strukturen und etablierte effiziente Prozesse. Im Mai 2025 nahm die neue Abteilungsleiterin ihre Arbeit auf und wurde von einem tatkräftigen Team bei der Einarbeitung unterstützt.

Management

Mit der neuen Führungscrew konnten Managementthemen wie Ressourcenplanung, Priorisierung von Aufgaben und Projekten sowie die Klärung von Verantwortlichkeiten wieder gezielt bearbeitet werden. Zudem wurden operative Risiken definiert und entsprechende Massnahmen festgelegt, um bei deren Eintreten effizient handeln zu können.

Pendenzenabbau

Die gesetzliche Vorgabe zur Bearbeitung einer Neuanschuldung beträgt 90 Tage, sofern die Unterlagen zeitnah eingereicht werden. Unser oberstes Ziel ist es, diese Durchlaufzeit zu erreichen. Zu Beginn des Jahres 2025 stiegen die Pendenzen bei den Neuanschuldungen zwar noch an. Nach dem negativen Höhepunkt im Juli 2025 mit 946 offenen Gesuchen wurden zusätzliche Massnahmen definiert, um diesem Missstand entgegenzuwirken. Hinzu kamen teilweise befristete Erleichterungen vom Bundes-

amt für Sozialversicherung (BSV), um den Abbau voranzutreiben. Die Auswirkungen dieser Massnahmen zeigten sich deutlich bei den Zahlen des 4. Quartals 2025. Per Ende Dezember 2025 belief sich der Bestand auf 590 pendeute Neuanschuldungen. Im Bereich «Krankheitskosten» als auch im Bereich «Prämienverbilligung» konnten die pendenen Fälle im Verlauf des Jahres reduziert werden. Das bedeutet: Es sind keine spezifischen Massnahmen mehr notwendig.

Mitarbeitende

Nach wie vor sind rund ein Viertel aller Mitarbeitenden der Abteilung Kantonale Leistungen noch nicht vollumfänglich fachlich ausgebildet, weshalb wir weiterhin sehr viel in die Schulung investieren müssen. Die neuen Mitarbeitenden haben sich aber gut eingelebt und integriert. Fazit: Die Abteilung verfügt wieder über motivierte und sehr engagierte Teammitglieder.

Nachhaltige Entwicklung

Der aufgekommene positive Schwung soll beibehalten werden. Teamübergreifende Überlegungen in Bezug auf Struktur, Qualität und Durchlaufzeiten fliessen in die weitere Zielsetzung ein. Die Professionalisierung und Weiterentwicklung der Fachschulungen, welche Ende 2025 konzipiert wurden, soll 2026 umgesetzt und etabliert werden. Weiter richten wir unser tägliches Handeln auf die kompetente und serviceorientierte Beratung aus und schulen unsere Mitarbeitenden in diesem Bereich.

Aktuelle Themen aus dem Bereich Zentrale Dienste

Im Jahr 2024 wurde die strategische Entscheidung getroffen, die neue Abteilung Zentrale Dienste zu gründen. Die Einführung begann mit dem Stellenantritt des neuen Abteilungsleiters im April 2025 und wurde schrittweise umgesetzt. Im Zuge dieser Reorganisation kam es zur organisatorischen Zusammenführung der Bereiche Facility Management, Finanzen und Controlling, Human Resources (HR) und ICT.

Projekte

Die Zentralen Dienste unterstützen das Unternehmen in übergreifenden Aufgaben und sorgen für stabile sowie verlässliche Rahmenbedingungen im täglichen Betrieb. Sie tragen dazu bei, dass finanzielle, personelle und infrastrukturelle Themen professionell gesteuert werden. Mit qualifizierten und dienstleistungsorientierten Mitarbeitenden unterstützen sie die Handlungsfähigkeit und Weiterentwicklung der Organisation. Im Berichtsjahr wurden mehrere zentrale Projekte erfolgreich umgesetzt. Diese tragen zur Modernisierung und zur Digitalisierung interner Prozesse bei.

Facility Management

Im Facility Management wurden im Berichtsjahr verschiedene interne Verbesserungen initiiert. Zur Optimierung der Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen bildete man Arbeitsgruppen, um Schnittstellen gezielt zu klären und Abläufe schrittweise zu vereinheitlichen. Damit konnte die Transparenz erhöht und die Zusammenarbeit nachhaltig gestärkt werden.

Finanzen und Controlling

Im Bereich Finanzen wurde das bestehende Lohnbuchhaltungssystem durch eine moderne und zukunftsfähige Lösung ersetzt. Das Projekt umfasste eine sorgfältige Evaluation, die strukturierte Migration sämtlicher relevanten Daten sowie intensive Testphasen. Die Einführung erfolgte planmässig und ohne Beeinträchtigung des laufenden Betriebs. Mit dem neuen System konnten Effizienz und Transparenz gesteigert sowie manuelle Aufwände reduziert werden.

HR

Im Bereich HR ging es darum, mit der Einführung von «myAbacus» die Digitalisierung administrativer HR-Prozesse weiter voranzutreiben. Die neue Plattform ermöglicht Mitarbeitenden und Führungskräften eine benutzerfreundliche und transparente Abwicklung personalrelevanter Prozesse. Die Implementierung wurde durch Schulungen begleitet und erfolgreich in den Regelbetrieb überführt. Dadurch war es möglich, Abläufe zu vereinfachen, Durchlaufzeiten zu verkürzen und die Servicequalität nachhaltig zu verbessern.

ICT

Im Jahr 2025 wurde das Informationssicherheitsmanagementsystem eingeführt und auditiert. Gleichzeitig kam es zur Initiierung eines umfassenden Backup- und Disaster-Recovery-Konzepts. Generell lag der Fokus 2025 auf der Digitalisierung, unter anderem mit der Einführung von mehreren Online-Formularen und der Förderung von digitaler Prozessabwicklung. Mit diesen Projekten wurde die Resilienz der IT-Infrastruktur gestärkt und der Grundstein zur Digitalisierung gelegt.

Martin (18): 1. Lehrjahr

Mit Tatendrang in die Zukunft



Martin Damköhler (18) ist Lernender im ersten Lehrjahr bei der AKSO. Er arbeitet momentan im Team Renten und sammelt praktische Erfahrungen für seine Ausbildung.

Wie bist du zur AKSO gekommen, und was hat dich überzeugt, deine Lehre genau hier zu starten?

Nach der Oberstufe absolvierte ich ein einjähriges Praktikum im Bereich Dienstleistung und Administration. Anschliessend fand ich keine Lehrstelle. Marko (3. Lehrjahr) empfahl mir daraufhin, mich bei der AKSO zu bewerben. Schon nach dem ersten Gespräch war für mich klar, dass dies kein 08/15-Lehrbetrieb ist. Die Branche der Sozialversicherungen ist spannender und vielseitiger, als man zunächst denkt. Besonders überzeugt hat mich das offene, hilfsbereite und sympathische Team. Dadurch fiel mir die Entscheidung leicht, meine Lehre hier zu beginnen.

Du hast noch vor deinem Lehrbeginn ein Praktikum in der Abteilung Beiträge absolviert. Wie ist es dazu gekommen?

Im Bewerbungsgespräch erwähnte ich, dass ich die Zeit bis zum Lehrstart sinnvoll nutzen und praktische Erfahrungen sammeln möchte. Nach der Zusage erhielt ich die Möglichkeit, von Januar bis April 2025 ein Praktikum im Team Beiträge zu absolvieren. So konnte ich das Unternehmen bereits vor dem offiziellen Start besser kennenlernen und das Team während der «Busy Season» unterstützen. Zudem erhielt ich kleinere Aufträge aus anderen Teams und gewann dadurch früh Einblicke in die verschiedenen Abläufe des Unternehmens.

Was hat dich in deinem Praktikum damals am meisten überrascht oder beeindruckt?

Mich hat überrascht, wie schnell ich mich in die Arbeitsabläufe einarbeiten konnte. Ich habe gemerkt, dass ich neue Aufgaben rasch verstehe und meine Auffassungsgabe mir dabei sehr hilft. Ausserdem fand ich es spannend, einen Einblick in die Abläufe einer staatlichen Organisation zu erhalten. Viele Prozesse laufen im Hintergrund und sind von aussen nicht sofort ersichtlich. Das einmal direkt mitzerleben, war besonders interessant.

Welches sind derzeit deine Hauptaufgaben bei der AKSO, und welche davon machen dir besonders Spass?

Aktuell erstelle ich vor allem Rentenvorausberechnungen. Das bedeutet, dass ich für Personen ab dem 40. Lebensjahr prüfe, wie ihr zukünftiger Rentenanspruch voraussichtlich aussehen könnte. Diese Aufgabe finde ich besonders spannend, weil jeder Antrag individuell ist und sorgfältig geprüft werden muss. Kein Fall ist genau gleich, was die Arbeit sehr abwechslungsreich macht.

Was hast du in deinem ersten Lehrjahr bisher gelernt, das du so vorher nicht erwartet hättest?

Ich wusste nicht, dass man sich aktiv für die Rente anmelden muss und diese nicht automatisch mit 65 erhält. Ich denke, da bin ich nicht der Einzige. Ausserdem habe ich gelernt, wie wichtig ein professionelles Auftreten im Kontakt mit der Kundschaft ist. Ich weiss heute besser, wie ich auch bei anspruchsvollen Anliegen freundlich und lösungsorientiert weiterhelfen kann.

Du hast deine Lehre in einem etwas späteren Alter begonnen als manche andere. Denkst du, dass dir deine bisherige Lebens- oder Berufserfahrung im Arbeitsalltag hilft?

Ja, definitiv. Ich merke selbst, wie stark ich mich in den letzten Jahren weiterentwickelt habe. Ich bin reifer geworden und trete heute deutlich offener und professioneller auf. Auch in der Kommunikation fühle ich mich sicherer, zum Beispiel am Telefon oder im E-Mail-Kontakt. Diese Erfahrungen helfen mir im Arbeitsalltag sehr und geben mir zusätzliches Selbstvertrauen.

Wie ist es für dich, Lehre und Schule unter einen Hut zu bringen, und wie empfindest du die Schule?

Es ist natürlich anspruchsvoll, Schule und Lehre gleichzeitig zu meistern. Für mich klappt es aber gut, und ich habe bisher auch gute Noten. Ich fühle mich wohl in der Schule und lerne gerne Neues dazu. Ein kleiner Stolperstein waren am Anfang die neuen Fachbezeichnungen der Schulfächer wie «HKB A, B, C» anstatt «Englisch, Deutsch, Französisch» – da musste ich mich erst einmal daran gewöhnen.

Wie verbringst du deine Freizeit? Welche Hobbys oder Interessen helfen dir, den Kopf frei zu bekommen?

Früher habe ich lange im Verein Basketball gespielt. Heute spiele ich zwar nicht mehr im Verein, aber trotz-

dem regelmässig mit Freunden. Zusätzlich trainiere ich Calisthenics und habe mir als Ziel gesetzt, bald einen Handstand machen zu können. Musik spielt ebenfalls eine grosse Rolle in meiner Freizeit, ich höre bei jeder Gelegenheit gerne gute Songs. Ein weiteres Hobby von mir ist das Reisen: Schon in meiner Kindheit bin ich viel mit meiner Mutter verreist. Jetzt, wo ich volljährig bin, unternehme ich auch gerne Trips alleine oder mit Freunden. Am liebsten mag ich Länder mit Sonne, Meer und Strand.

Welche Fähigkeiten oder Stärken konntest du seit Beginn der Lehre besonders weiterentwickeln?

Seit Beginn meiner Lehre habe ich vor allem meine Offenheit gegenüber neuen Menschen weiterentwickelt. Ich gehe heute viel offener auf andere zu und habe auch meine Smalltalk-Fähigkeiten deutlich verbessert.

Welche Charaktereigenschaften oder persönlichen Stärken helfen dir besonders im Arbeitsalltag?

Meine schnelle Auffassungsgabe hilft mir sehr. Ich lerne sehr schnell dazu und kann mir Sachen sehr gut merken. Zudem bin ich überhaupt nicht schüchtern, und das hilft mir beim telefonischen sowie persönlichen Kontakt mit unserer Kundschaft. Ein gewisser Humor darf natürlich auch nicht fehlen. Dieser macht den Arbeitsalltag automatisch etwas lustiger und angenehmer.

Wenn du an die nächsten Jahre denkst: Wo möchtest du dich fachlich oder persönlich noch verbessern?

In den nächsten Jahren möchte ich vor allem sorgfältiger und detailgenauer arbeiten. Oft bin ich noch im «Es muss-schnell-gehen»-Modus und überschaue dabei Kleinigkeiten. Deshalb will ich in Zukunft bewusst mehr Notizen machen und Wichtiges aufschreiben. Mit guten Notizen arbeitet man langfristig effizienter und vermeidet Fehler.

Und zum Schluss ein Blick nach vorne: Wo siehst du dich nach deiner Lehre?

Wahrscheinlich bleibe ich nach der Lehre bei der AKSO, um als Sachbearbeiter wertvolle Arbeitserfahrung zu sammeln. Danach könnte eine Weiterbildung in IT oder Marketing spannend sein. Natürlich wäre es auch cool, irgendwann einmal selbstständig zu sein. Und wer weiss, vielleicht schlägt es mich sogar in ein Land ausserhalb von Europa. Mal sehen, wohin die Reise geht!

Arda (17): 2. Lehrjahr

Mit Entschlossenheit in die Zukunft



Arda Altintas (17) ist Lernender im zweiten Lehrjahr bei der AKSO. Im Team Inkasso baut er seine Fähigkeiten kontinuierlich weiter aus.

Du bist seit deinem ersten Lehrjahr Teil der AKSO. Was hat sich für dich seit dem Start am stärksten verändert?

Vor allem hat sich die Anzahl der Lernenden verändert. Inzwischen haben wir doppelt so viele Lernende wie noch vor einem Jahr. Dadurch habe ich im zweiten Lehrjahr die Rolle eines «grossen Bruders» übernommen und kann die neuen Lernenden unterstützen. Auch mein eigenes Wohlbefinden hat sich verbessert. Vieles ist nicht mehr neu. Ich kenne mehr Leute und fühle mich dadurch sicherer. Ich arbeite selbständiger und stelle weniger Fragen. Wenn ich Fragen stelle, tue ich das inzwischen ganz ohne Angst.

Wenn du dein erstes Lehrjahr mit deinem zweiten vergleichst: Worin bist du heute deutlich sicherer geworden?

Ich bin sicherer geworden im Umgang mit Menschen. Ich bin eher introvertiert, aber durch den häufigen Teamwechsel und das Kennenlernen neuer Kolleginnen und Kollegen fallen mir soziale Interaktionen heute viel leichter. Auch beim Schreiben von Handbüchern habe ich grosse Fortschritte gemacht. Diese müssen Lernende erstellen, um die gelernten Abläufe und Prozesse in den Teams festzuhalten. Verglichen mit meinem ersten Jahr sind meine Handbücher jetzt deutlich strukturierter, grammatisch sauberer und fachlich präziser.

Welche Aufgaben oder Verantwortungen hast du inzwischen übernommen, die du am Anfang noch nicht hattest?

In meinem aktuellen Team im Inkasso darf ich inzwischen selbständig bestimmte Schreiben unterschreiben, die an verschiedene Ämter wie das Konkursamt gehen. Das empfinde ich als grosse Verantwortung und auch als Zeichen von Vertrauen. Zudem bin ich heute in Prozesse mit Geldabwicklungen eingebunden, zum Beispiel bei Auszahlungen. Auch das bringt viel Verantwortung mit sich.

Was macht dir in deinem Arbeitsalltag bei der AKSO aktuell am meisten Spass (und warum)?

Das Inkasso gilt zwar eher als trockene Materie, aber ich finde es überraschend spannend. Wie gesagt, gibt mir das Unterschreiben von offiziellen Schreiben ein Gefühl von Verantwortung. Ein kleines bisschen fühlt man sich dabei auch wichtig. Das motiviert zusätzlich. Generell gefällt mir an der Lehre, dass wir regelmässig das Team wechseln. So lerne ich immer wieder neue Fachgebiete kennen und arbeite mich in unterschiedliche Themen ein. Diese Abwechslung macht den Arbeitsalltag besonders interessant.

Gab es im letzten Jahr eine Herausforderung oder ein Projekt, an der/dem du besonders gewachsen bist?

Im letzten Jahr durfte ich den Teamevent für das Team Zulagen organisieren. Obwohl ich von der Teamleiterin unterstützt wurde, lag die Hauptverantwortung von der Planung bis zur Umsetzung bei mir. Das war eine echte Herausforderung, an der ich gewachsen bin. Ich musste vieles eigenständig koordinieren, Entscheidungen treffen und den Überblick behalten. Dadurch konnte ich meine selbständige Arbeitsweise weiterentwickeln und meine organisatorischen Fähigkeiten deutlich stärken.

Was hast du beim Event für das Team Zulagen konkret organisiert?

Ich war für die Organisation des gesamten Anlasses mitverantwortlich. Dazu gehörten die Auswahl der Location sowie die Ausarbeitung von Ideen für Spiele und Aktivitäten. Da das Motto des Events «Feedback» war, habe ich mich schliesslich für einen Theater-Workshop entschieden. Ziel war es, eine positive Feedbackkultur zu fördern. Wir haben gelernt, wie man konstruktive Kritik gibt, aber auch annimmt. Wir haben das Thema spielerisch mit einem Theaterstück umgesetzt. Es war eine tolle und lehrreiche Erfahrung.

Was hast du in der Lehre über dich selbst gelernt, das dir auch ausserhalb der Arbeit hilft?

Ich habe gemerkt, dass ich in der Lehre nicht nur fachlich, sondern auch persönlich viel dazulerne. Themen wie Lohnabrechnungen, Krankenkassen, Renten oder staatliche Abläufe helfen mir nicht nur im Job, sondern auch im Alltag. Dieses Wissen gibt Sicherheit fürs Leben. Gleichzeitig habe ich meine sozialen Fähigkeiten weiterentwickelt. Besonders beim Telefonieren habe ich

grosse Fortschritte gemacht. Aufgrund meiner eher introvertierten Art fiel mir das am Anfang schwer. Ich habe Telefonate sogar privat eher vermieden. Heute telefoniere ich selbstsicher, sowohl im Beruf als auch im privaten Umfeld.

Wenn du einem neuen Lernenden einen Tipp geben müsstest: Was hättest du im 1. Lehrjahr gerne früher gewusst?

Am Anfang ist man noch jung, hat wenig Arbeitserfahrung und grossen Respekt vor Hierarchien. Mein Tipp wäre deshalb: Hab keine Angst. Weder vor den Praxisbildenden noch vor Teamleitenden oder anderen Mitarbeitenden. Man ist hier, um zu lernen, und genau dabei wird man unterstützt. Wenn man Fragen stellt oder unsicher ist, hilft immer jemand weiter. Besonders unsere Du-Kultur erleichtert den Austausch auf Augenhöhe und nimmt einem viel von der anfänglichen Nervosität.

Wie schaltest du nach der Arbeit ab, welche Hobbys oder Interessen geben dir Energie?

Nach der Arbeit trainiere ich gerne, vor allem im Sommer. Das hält mich fit, besonders weil man im Job viel sitzt. Zudem spiele ich gern Videogames, um den Kopf frei zu bekommen. Dabei ist egal, ob Puzzle- oder Story-Games, Hauptsache, ich kann kurz in eine andere Welt abtauchen. Beide Hobbys helfen mir, Energie zu tanken und den Arbeitsalltag auszugleichen.

Welche Fähigkeiten möchtest du bis zum Ende deiner Lehre noch gezielt weiterentwickeln?

Es ist schwer, etwas ganz Konkretes zu nennen. Bereiche oder Aufgaben im Arbeitsalltag, in denen ich gut bin, widerspiegeln oft auch meine persönlichen Stärken. Grundsätzlich ist es mir aber wichtig, mich stetig weiterzuentwickeln und immer Neues dazuzulernen.

Ein Blick nach vorne: Wo siehst du dich in ein paar Jahren?

Das ist nicht ganz einfach zu beantworten, da ich eher spontan plane und schaue, was kommt. In letzter Zeit interessiert mich jedoch der Beruf als Lehrer. Mir wurde gesagt, dass ich gut erklären kann, und das mache ich auch sehr gerne. Zudem ist es mir wichtig, für die neue Generation da zu sein und sie so zu unterstützen, wie ich unterstützt wurde. Schlussendlich sollte ein Job nicht nur ein Job sein, sondern auch eine Chance, etwas zu bewegen.

Marko (18): 3. Lehrjahr

Mit Verantwortung in die Zukunft



Marko Stajkovic (18) ist Lernender im dritten Lehrjahr bei der AKSO und wird im Sommer als Sachbearbeiter Ergänzungsleistungen durchstarten.

Du bist seit Beginn deiner Lehre Teil der AKSO. Wenn du zurückblickst: Was war dein grösster Entwicklungsschritt in diesen drei Jahren?

In den letzten drei Jahren habe ich mich persönlich stark weiterentwickelt. Ich bin kommunikativer geworden, trete selbstsicherer und entspannter auf und habe viele wertvolle Kontakte geknüpft. Ausserdem habe ich eine erwachsenere Denkweise entwickelt. Ich bin zwar immer noch jung, aber ich merke, wie wichtig eine Lehre und ein gepflegtes Auftreten in der Arbeitswelt sind.

Welche Aufgaben oder Verantwortungen gehören heute selbstverständlich zu deinem Arbeitsalltag, die am Anfang noch neu für dich waren?

Am Anfang war es für mich ungewohnt, in einem Team mit Mitarbeitenden zu arbeiten, die deutlich älter sind als ich. Unterschiedliche Altersgruppen bringen verschiedene Interessen und Hierarchiestufen mit sich. Mittlerweile verstehe ich mich sehr gut mit allen und kann entspannt Smalltalk führen. Auch fachlich habe ich grosse Fortschritte gemacht: Der Umgang mit unserem Betriebssystem, das Fachwissen und die Prozesse waren am Anfang neu für mich, heute bin ich sattelfest. Ich kann gut mit den Erwartungen umgehen, die an mich gestellt werden, und erfülle sie zuverlässig.

Du unterstützt die AKSO schon länger bei der Organisation und Betreuung von Anlässen. Was hast du dabei besonders gelernt?

Besonders spannend finde ich, neue Menschen und unsere Geschäftspartner und -partnerinnen kennenzulernen. Dabei habe ich gelernt, organisatorisch zu denken und Aufgaben selbständig zu planen. Vor allem habe ich gemerkt, wie wertvoll das Vertrauen ist, das uns Lernenden entgegengebracht wird. Dieses Vertrauen motiviert mich und zeigt, dass meine Arbeit geschätzt wird. Das positive Feedback von allen Mitarbeitenden im Haus stärkt dieses Gefühl noch zusätzlich.

Als Lernender im 3. Lehrjahr hast du auch eine gewisse Vorbild- oder Mentorenrolle für jüngere Lernende. Was ist dir dabei wichtig?

Mir ist bewusst, wie wichtig es ist, mit gutem Beispiel voranzugehen. Ich erinnere mich noch gut an mein erstes Lehrjahr und weiss, wie wichtig es ist, die Lernenden zu unterstützen und sich Zeit für sie zu nehmen. Für mich ist es auch entscheidend, dass unter den Lernenden ein freundschaftliches und entspanntes Miteinander herrscht. Viele kommen mit Fragen zu uns, weil wir im 3. Lehrjahr als Vertrauenspersonen gesehen werden. Dann können wir ihnen Tipps geben und sie unterstützen.

Welche Fähigkeiten konntest du während deiner Lehre besonders ausbauen?

Eine Fähigkeit, die ich stark ausbauen konnte, ist der Umgang mit Kritik. Ich war schon immer kritikfähig, aber während der Lehre habe ich gemerkt, dass es eine mentale Stärke ist, Kritik anzunehmen und daran zu wachsen. Natürlich gibt es noch Luft nach oben, aber ich habe mich hier deutlich verbessert. Wie bereits erwähnt, konnte ich zudem meine Kommunikationsfähigkeiten weiter ausprägen.

Gab es ein Projekt oder eine Aufgabe, auf die du im Rückblick besonders stolz bist?

Ich habe zwar noch kein Projekt komplett alleine umgesetzt, aber im Team durfte ich schon einige coole Sachen umsetzen. Besonders in Erinnerung geblieben sind mir die Gestaltung der Weihnachtskarten und die Planung eines Teamevents. Bei beiden Projekten konnte ich kreativ sein, mein Wissen und Können einbringen und gleichzeitig den Kolleginnen und Kollegen eine Freude bereiten.

Gibt es etwas, das du neuen Lernenden bewusst weitergeben möchtest aus deinen eigenen Erfahrungen?

Mein wichtigster Tipp: Zeigt euch von eurer besten Seite, bleibt offen und pflegt ein positives Auftreten. Das ist schon die halbe Miete und kommt bei allen im Haus gut an. Generell sind Optimismus und Humor Eigenschaften, die ich selber lebe und die den Arbeitsalltag deutlich leichter und angenehmer machen.

Was motiviert dich im Arbeitsalltag gerade auch in intensiveren Phasen?

Mich motiviert, Teil einer engagierten und gut aufgestellten Truppe zu sein. Ich kann mich auf alle verlassen, die mich während meiner Lehre begleiten

oder begleitet haben. Ich bin sehr dankbar, dass ich, obwohl ich noch relativ neu in der Truppe bin, schon dazugehöre.

Wie schaffst du den Ausgleich zur Arbeit, und was gibt dir Energie in deiner Freizeit?

Meine Familie gibt mir viel Energie, Kraft und Sicherheit. Zu sehen, wie meine Eltern auch mit 50 noch alles für mich und meinen Bruder geben, motiviert mich, selbst mein Bestes zu geben. Gleichzeitig bin ich überzeugt, dass man sich auch selbst Stärke und Zuversicht geben kann. So kann man sich aufbauen, motivieren und neue Energie schöpfen. Gerade in herausfordernden Momenten hilft mir dieser Gedanke sehr. Ich weiss, dass ich auf meine Familie zählen kann, aber auch, dass ich selbst Verantwortung für meine Einstellung und meinen Weg übernehme. Diese Kombination aus Rückhalt und Eigenverantwortung gibt mir Stabilität.

Nach Abschluss deiner Lehre im August wirst du bei der EL weiterarbeiten können. Was bedeutet dieser Schritt für dich?

Dieser Schritt bedeutet mir sehr viel, vor allem für meine Zukunft. Ich beschäftige mich intensiv mit meinen Karrierezielen, und die Festanstellung nach der Lehre ist der erste wichtige Meilenstein. Sie gibt mir Sicherheit und ist gleichzeitig ein Zeichen der Anerkennung dafür, dass ich während der Lehre gute Arbeit geleistet habe und dies auch weiterhin tun werde.

Wenn du deine Lehrzeit mit einem Wort beschreiben müsstest, welches wäre es?

«Entwicklung». Rückblickend auf die drei Jahre merke ich, wie stark ich mich in dieser Zeit weiterentwickelt habe. Ich bin selbständiger geworden und traue mir mehr zu. Auch im Umgang mit neuen oder schwierigen Situationen bin ich deutlich sicherer geworden.

Mit Blick in die Zukunft: Welche Ziele hast du dir für die nächsten Jahre gesetzt?

In den nächsten Jahren möchte ich zunächst ein paar Jahre arbeiten, ein stabiles Einkommen aufbauen und mir auch bewusst etwas gönnen, sei es eine grosse Reise nach Japan oder in die USA oder mein Traumauto, ein «Dodge Hellcat» oder «Dodge Charger». Beruflich habe ich mir vorgenommen, mich als Sozialversicherungsfachmann weiterzubilden und meine Fachkenntnisse noch stärker auszubauen. Gleichzeitig freue ich mich aber auch auf alles, was die Zukunft sonst noch bereithält. Ich freue mich auf neue Erfahrungen und spannende Herausforderungen.

Arnisa (19): Sachbearbeiterin HR

Mit Engagement in die Zukunft



Arnisa Emini (19) arbeitet als Sachbearbeiterin HR bei der AKSO. Sie betreut Lernende, unterstützt Rekrutierung und übernimmt Aufgaben in der Personalentwicklung.

Die letzten sechs Monate deiner Lehre hast du als besondere Ausnahme im HR verbracht. Wie ist es dazu gekommen?

Im dritten Lehrjahr habe ich bei der Lernenden-Rekrutierung mitgeholfen. Nach Abschluss des Prozesses erfuhr ich, dass im HR eine Stelle frei wird. Ich habe mal angesprochen, dass mich das interessieren würde, aber eigentlich ohne Hoffnung, die Stelle wirklich zu bekommen. Die Leiterin HR kannte mich aus meiner Lehrzeit und schätzte mein offenes und extrovertiertes Wesen. Sie brachte die Idee in der Geschäftsleitung ein, und die damalige Geschäftsleiterin hat der Ausnahme zugestimmt.

Wie hast du die Ausbildung im HR erlebt?

Der Schritt ins HR war für mich zunächst mit Respekt verbunden. Vor mir hatte noch niemand der Lernenden diesen Weg eingeschlagen. Ich wusste nicht genau, was mich erwarten würde. Gleichzeitig stellte ich mir viele Fragen, unter anderem, ob sich der Wechsel negativ auf meine Fachabschlussprüfung auswirken könnte, da mir sechs Monate Ausbildung in der Fachabteilung fehlen würden. Inhaltlich war es ebenfalls eine Umstellung: In der Fachabteilung stehen Prozesse im Fokus, im HR die Menschen. Genau diese neue Perspektive hat mich aber gereizt. Rückblickend war es die richtige Entscheidung. Ich wurde sehr herzlich aufgenommen, und man nahm stets Rücksicht darauf, dass ich mich noch in der Lehre befand.

Seit August 2025 bist du nun fest im HR angestellt. Wie ist es zur Entscheidung gekommen, nach deiner Lehre als Sachbearbeiterin im HR weiterzumachen?

Im HR habe ich mich persönlich extrem weiterentwickelt. Mir gefallen die Aufgaben sehr. Ich arbeite gerne mit Menschen, sowohl intern mit Mitarbeitenden als auch extern, zum Beispiel mit Bewerbenden. Ebenfalls fühle ich mich im Team wohl und kann mich mit der Arbeit identifizieren. Deshalb war für mich schnell klar, dass ich meinen Weg im HR weitergehen möchte.

Welche Aufgaben im HR gehören heute zu deinem Alltag, und was begeistert dich daran besonders?

Zu meinem Alltag gehören Rekrutierung, Onboarding, Lernendenbetreuung, Personalentwicklung und administrative HR-Themen wie Elternschafts- oder Erwerbsersatzentschädigungen. Was ich besonders spannend finde: Kein Fall ist gleich. Jede Situation ist anders, und man lernt ständig dazu, nicht nur fachlich, sondern auch zwischenmenschlich. Gleichzeitig merke ich, wie sich meine Kommunikationsstärke immer verbessert.

Wie war es für dich, als ehemalige Lernende plötzlich auch für die Lernenden verantwortlich zu sein, und wie haben die anderen Lernenden diese Änderungen aufgenommen?

Am Anfang war es herausfordernd, die Grenze zwischen freundschaftlichem Verhältnis und HR-Ansprechperson zu definieren. Als Lernende teilt man vieles, aber als HR-Mitarbeiterin unterliegt man der Schweigepflicht. Das war für einige zunächst ungewohnt. Umso mehr freut es mich, dass mich die Lernenden schnell als HR-Mitarbeiterin akzeptiert haben und aktiv auf mich zukommen. Dieses Vertrauen bestärkt mich, dass ich meinen Weg gefunden habe.

Was ist dir in der Lernendenbetreuung besonders wichtig?

Mir ist wichtig, die Lernenden so zu unterstützen, wie ich selbst unterstützt wurde. Meine Lehrzeit liegt noch nicht lange zurück. Ich weiss also gut, wie sich diese Phase anfühlt. Ich versuche, verständnisvoll zu sein und ihnen sowohl fachlich als auch persönlich weiterzuhelfen.

Wie helfen dir deine eigenen Erfahrungen als Lernende dabei, andere heute zu begleiten und zu unterstützen?

Meine Lehrzeit hilft mir enorm, da ich in allen Teams gearbeitet habe und alle Mitarbeitenden kenne. Das erleichtert mir im HR den Zugang und stärkt das gegenseitige Vertrauen. Zudem konnte ich neue Ideen wie «Welcome Days» oder zusätzliche Unterstützungsangebote einbringen. Oft bin ich die erste Ansprechperson für Lernende und fungiere als Bindeglied zwischen ihnen und dem HR.

Gab es in den letzten Monaten einen Moment, in dem du gemerkt hast: «Jetzt bin ich wirklich angekommen im HR.»?

Ja, als ich nach dem Lehrabschluss zunehmend eigenständig arbeiten durfte und mir mehr Verantwortung

übertragen wurde. Besonders aber, als Mitarbeitende direkt mit ihren Anliegen auf mich zukamen, wusste ich: Jetzt werde ich als vollwertige HR-Mitarbeiterin wahrgenommen.

Wie war es für dich, mit deinen beiden Berufsbildnerinnen als Lernende in einem Büro zu sitzen und wie ist es nun, zusammen mit ihnen in einem Team zu sein?

Am Anfang hatte ich grossen Respekt. Als Lernende nimmt man vieles noch anders wahr. Aber ich wurde schon während der Lehre als Teil des Teams behandelt, deshalb war der Übergang sehr natürlich. Heute könnte ich mir kein besseres Team vorstellen. Wir funktionieren sehr gut zusammen, unterstützen uns gegenseitig und die Zusammenarbeit macht wirklich Freude.

Was hast du aus deiner Lehrzeit bei der AKSO mitgenommen, das dich heute im Berufsalltag stärkt?

Vor allem die Beziehungen zu den Mitarbeitenden. Da ich jede Abteilung durchlaufen habe, kenne ich viele Teams persönlich. Das hilft mir enorm, Vertrauen aufzubauen und Anliegen richtig einzuordnen. Zudem hat mich die Lehrzeit belastbarer gemacht und meine Auffassungsgabe sowie Lernfähigkeit stark gefördert. Ich verstehe nicht nur die Menschen, sondern auch die Prozesse hinter ihrer Arbeit. Das ist im HR ein grosser Vorteil.

Neben der Arbeit: Wie sorgst du für Ausgleich, und was gibt dir Energie in deiner Freizeit?

Ich powere mich gerne im Fitness aus. Gleichzeitig genieße ich aber auch ruhige Abende mit guten Filmen oder Zeit mit Familie und Freunden. Und eine kleine Leidenschaft von mir ist Shopping; das kann ebenfalls erstaunlich viel Energie freisetzen.

Mit Blick in die Zukunft: Wo möchtest du dich fachlich oder persönlich noch weiterentwickeln?

Fachlich möchte ich mich im HR weiterbilden und auch die Ausbildung zur Berufsbildnerin absolvieren. Persönlich möchte ich weiter an meinem Auftreten arbeiten und lernen, klare Grenzen zu setzen. Mir ist wichtig, als HR-Sachbearbeiterin professionell und kompetent wahrgenommen zu werden. Aber genauso wichtig ist mir, dass man den Menschen dahinter nicht vergisst. Denn am Ende geht es für mich nicht nur um Prozesse und Dossiers, sondern auch um echte Begegnungen. Und genau das möchte ich verkörpern: Professionalität mit Persönlichkeit.

Zahlen und Fakten zur Arbeit der Ausgleichskasse des Kantons Solothurn

- 173** Mitarbeitende, davon drei Viertel Frauen
- 8** Lernende
- 85** Teilzeitpensen
- 37** Jahre ist das Durchschnittsalter unserer Mitarbeitenden
- 6** Jahre beträgt die durchschnittliche Berufserfahrung im Betrieb

Im Jahr **2025** wurden ...

- 13 165** Kundinnen und Kunden bei uns am Schalter bedient,
- 72 398** Briefe geöffnet,
- 1 822 066** digitale Dokumente verarbeitet.

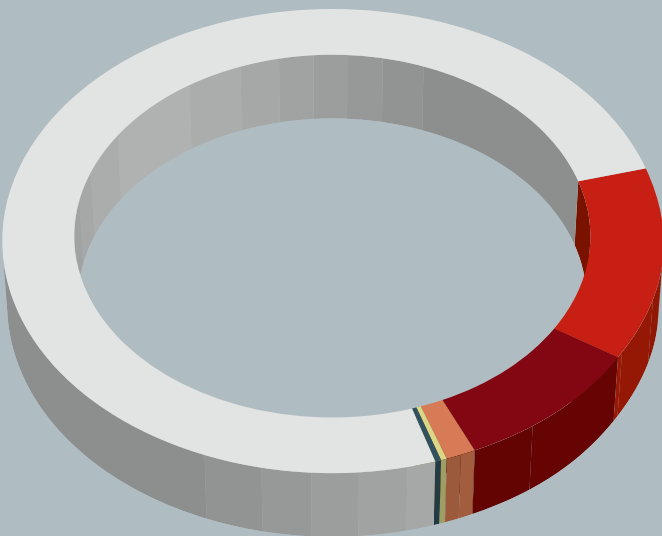
Kenn- zahlen **2025**

643 Millionen
Versicherungsbeiträge

1741 Millionen
Versicherungsleistungen

2384 Millionen
Gesamt volumen Geldfluss

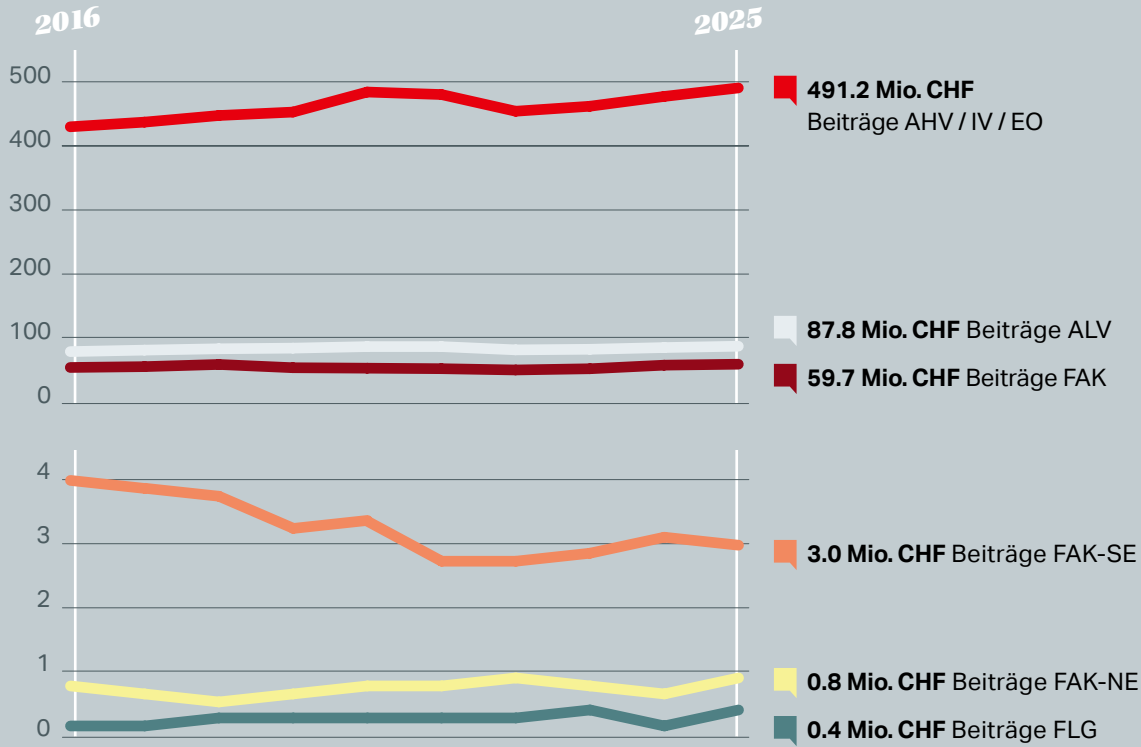
642 über Mio. CHF Beitragseinnahmen



- 491.2 Mio. CHF**
Beiträge Alters- und Hinterlassenenversicherung, Invalidenversicherung, Erwerbsausfallentschädigung (AHV / IV / EO)
- 87.8 Mio. CHF**
Beiträge Arbeitslosenversicherung (ALV)
- 59.7 Mio. CHF**
Beiträge Familienzulagen (FAK)
- 3.0 Mio. CHF**
Beiträge Familienzulagen Selbständig-erwerbende (FAK-SE)
- 0.8 Mio. CHF**
Beiträge Familienzulagen Nichterwerbstätige (FAK-NE)
- 0.4 Mio. CHF**
Beiträge Familienzulagen Landwirtschaft (FLG)

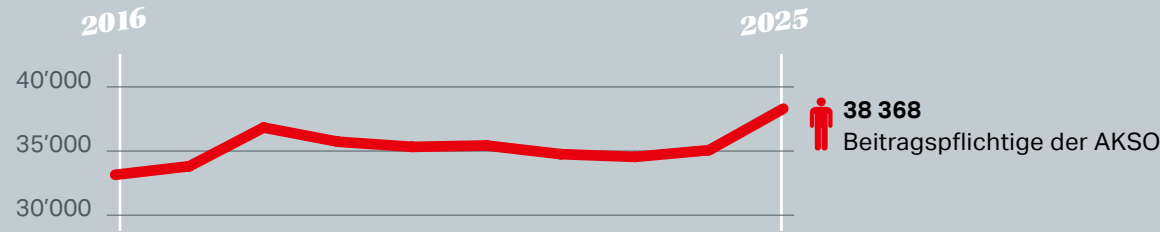
Total: 642.9 Mio. CHF

Entwicklung Beitragseinnahmen



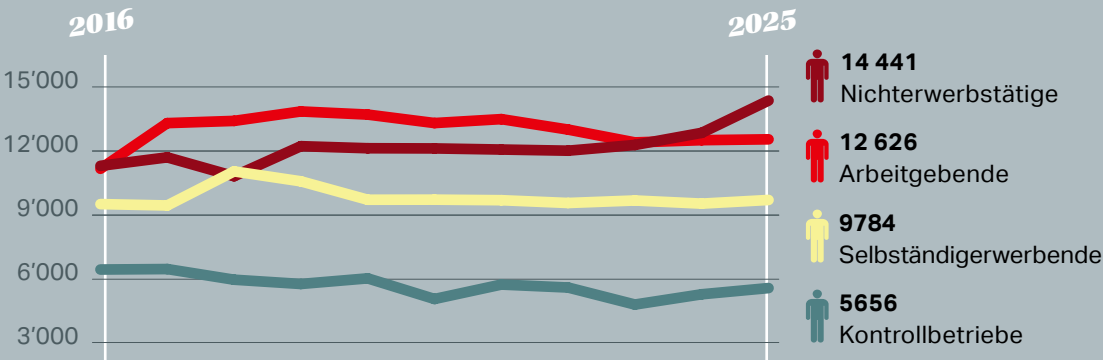
Die Einnahmen aus den Beiträgen für AHV/IV/EO sind gegenüber dem Vorjahr um 2.7 % gestiegen. Dies steht in Zusammenhang mit der höheren Anzahl Beitragszahlender.

Entwicklung Beitragspflichtige



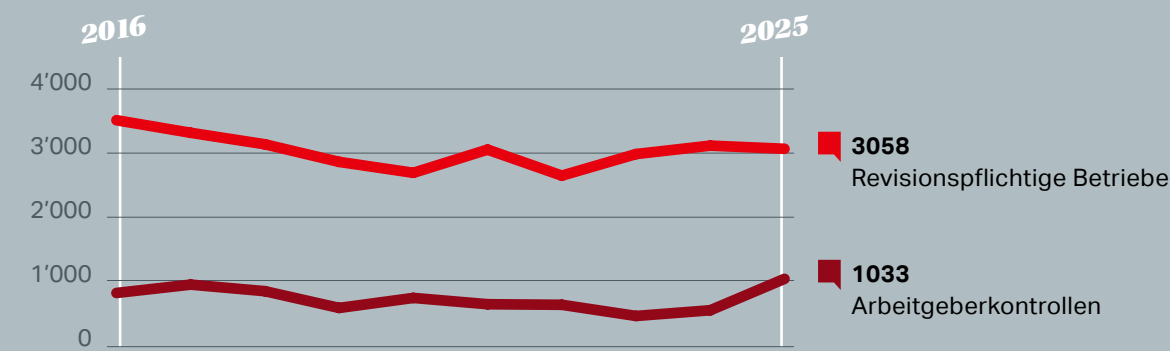
Die Anzahl beitragspflichtiger Personen und Firmen hat sich gegenüber dem Jahr 2024 deutlich erhöht. Die Erhöhung ist in erster Linie auf den Anstieg bei den nicht-erwerbstätigen Personen zurückzuführen.

Entwicklung Mitgliederstruktur



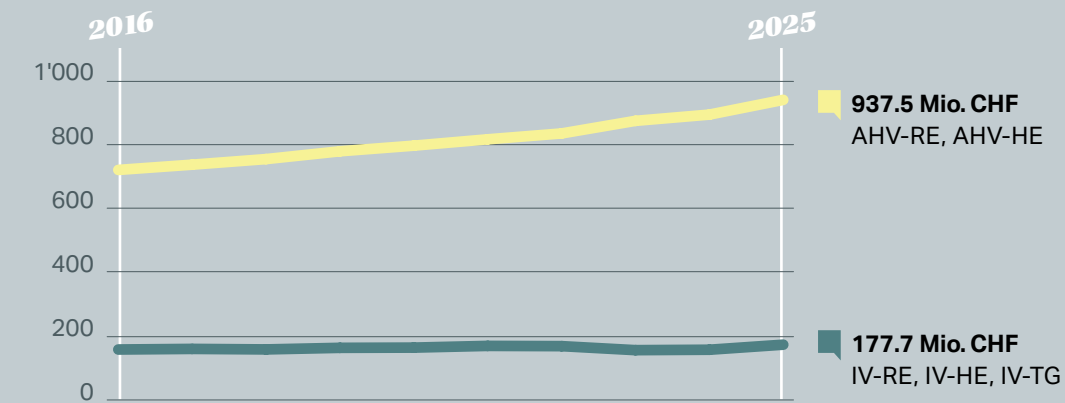
Während sich die Bestände bei den meisten Mitgliederkategorien nur geringfügig verändert haben, ist bei den Nichterwerbstätigen ein deutlicher Anstieg von 11.7 % zu verzeichnen. Dies ist bedingt durch die demografische Entwicklung, das höhere Rentenalter der Frauen sowie vermehrte Hinweise der Fachteams auf mögliche Beitragslücken.

Entwicklung Arbeitgeberkontrollen



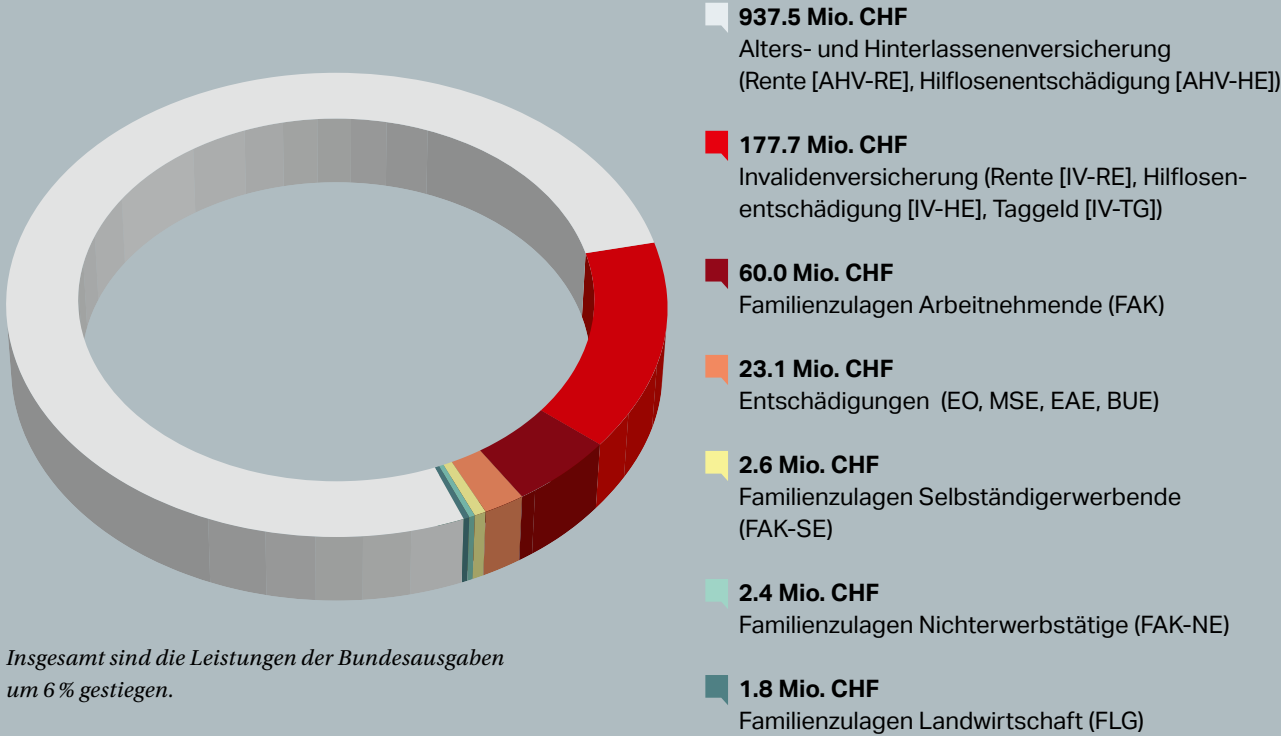
Im Zuge der Organisationsentwicklung setzte die AKSO ab 2025 neu zwei Revisoren ein. Die Betriebe, welche durch die AKSO selber kontrolliert werden, werden in kürzeren Intervallen besucht. Dies führt zu mehr Kontrollen.

Leistungen der AHV und der IV



Die Leistungen der AHV haben sich im Vergleich zum Vorjahr um 5.13% erhöht. Bei der IV ist eine Zunahme von 9.6% gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Dies ist mit der Zunahme der AHV- und IV-Beziehenden im Jahr 2025 zu begründen (Entwicklung Mitgliederstruktur auf Seite 23).

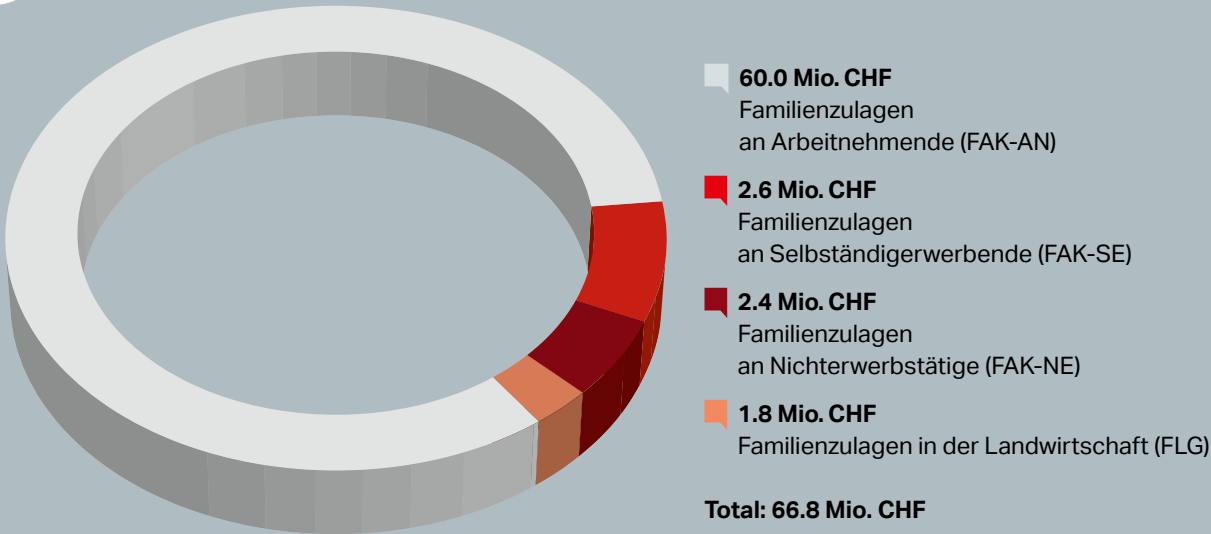
Über 1.2 Mrd. CHF Leistungen aus Bundesaufgaben



Insgesamt sind die Leistungen der Bundesausgaben um 6% gestiegen.

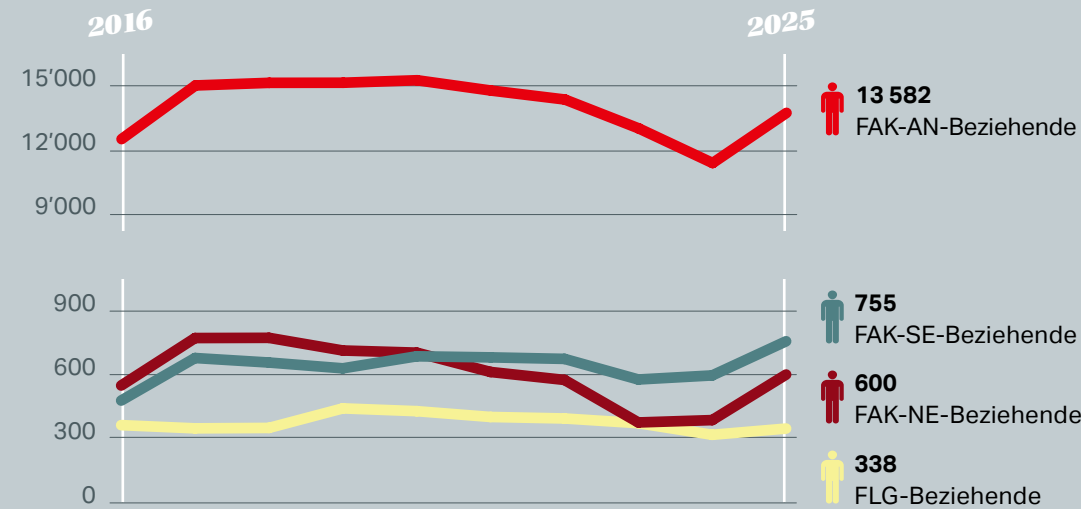
Total: 1205.1 Mio. CHF

66 über 66 Mio. CHF Familienzulagen



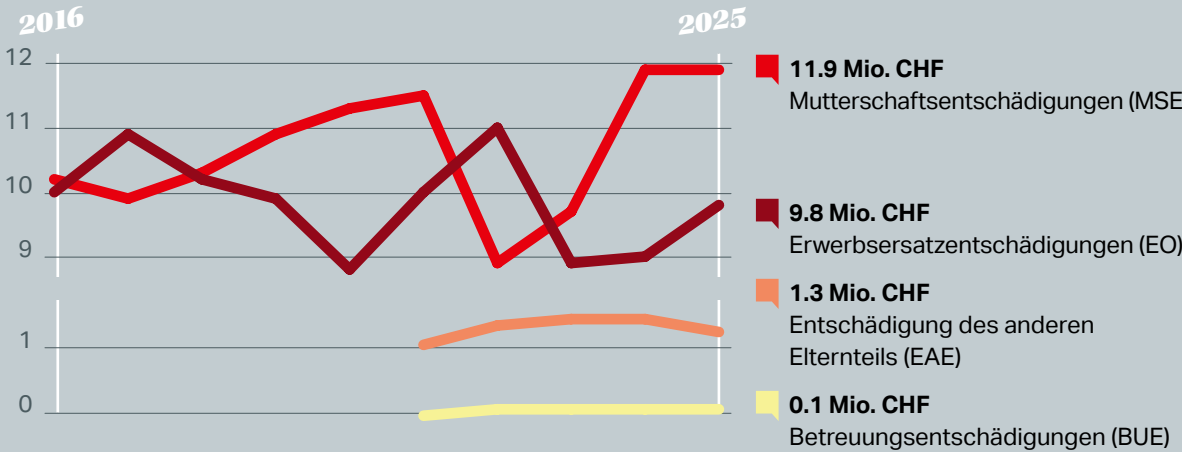
Die Zunahme im Vergleich zum Vorjahr betrifft insbesondere die FAK-AN. Die Mehrausgaben lassen sich mit der Zunahme der Leistungsbeziehenden erklären. Die Ausgaben bei den FAK-NE ist auf dem gleichen Niveau wie im Vorjahr trotz der Zunahme bei den Leistungsbeziehenden. Dieser Umstand ist auf die Änderung der Zählweise der Leistungsbeziehenden zurückzuführen.

Entwicklung FAK- und FLG-Beziehende



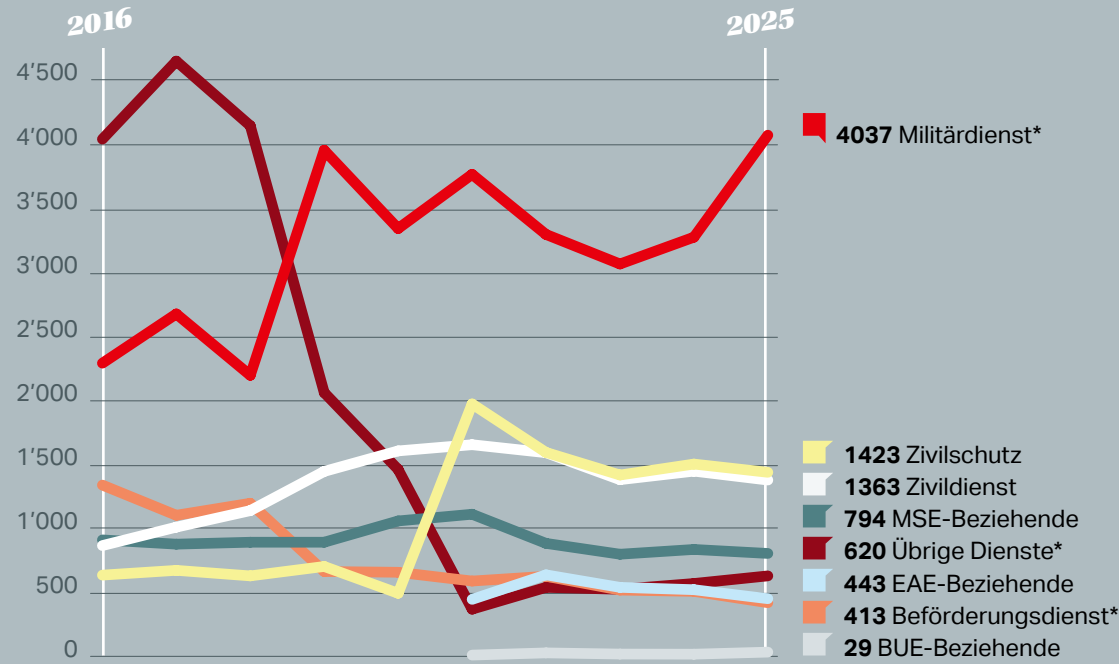
Wir stellen eine Zunahme der FAK-NE-Beziehenden fest. Hauptgrund ist die steigende Zahl der beitragspflichtigen Nichterwerbstätigen (siehe Seite 23). Zudem nehmen rückwirkende Leistungsgesuche zu. Ein weiterer Faktor ist eine angepasste statistische Zählweise infolge von Änderungen im Betriebssystem. Die Auswirkung in finanzieller Hinsicht ist moderat ausgefallen, weil nicht in jedem Fall auch höhere Leistungen ausbezahlt worden sind.

23 über 23 Mio. CHF Entschädigungen



Die Höhe der Ausgaben ist praktisch identisch mit dem Vorjahr. Der Anstieg der Ausgaben im Bereich der EO ist einerseits auf die Zunahme der Gesuche zurückzuführen. Andererseits ergibt sich bei Leistungsbeziehenden, welche die Dienstpflicht unmittelbar nach erfolgter Ausbildung absolvieren, eine aufwändigere Berechnungsgrundlage.

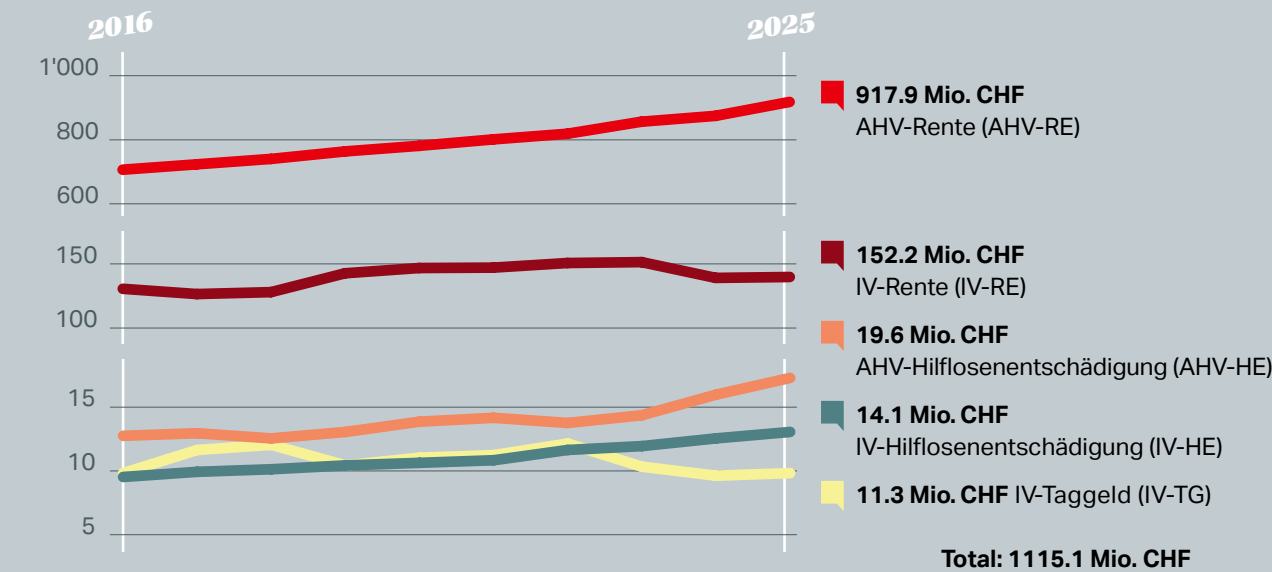
Entwicklung Beziehende von EO, MSE, EAE und BUE



Wir stellen einen Anstieg der Beziehenden im Bereich Militärdienst und bei den übrigen Diensten (z. B. Jugend und Sport) fest. Darin enthalten sind auch diejenigen Personen, welche eine Rekrutenschule absolvieren. Der Anstieg der Beziehenden von Betreuungsentchädigungen erklärt sich dadurch, dass neu nicht nur die Erstanmeldungen, sondern auch die Folgemeldungen ausgewertet werden. Für jeden Bezugsmonat ist eine separate Anmeldung erforderlich. Dadurch steigt die Anzahl der erfassten Beziehenden, ohne dass sich die Höhe der Entschädigungen verändert.

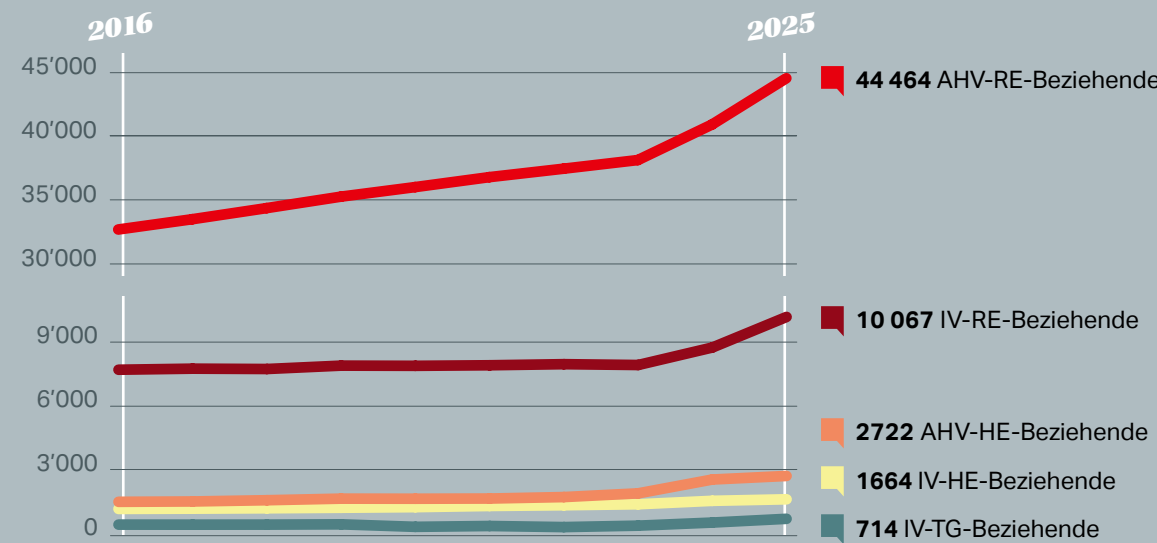
* Anzahl Soldmeldekarten

über eine Mrd. CHF
AHV- und IV-Leistungen



Die Zunahme der Ausgaben bei der AHV ist weiterhin der Demografie geschuldet. Das zeigt sich ebenso bei den AHV-Hilflosenentschädigungen. Des Weiteren nimmt trotz der Weiterentwicklung der IV im Jahr 2022 der Bestand an IV-Neurenten zu.

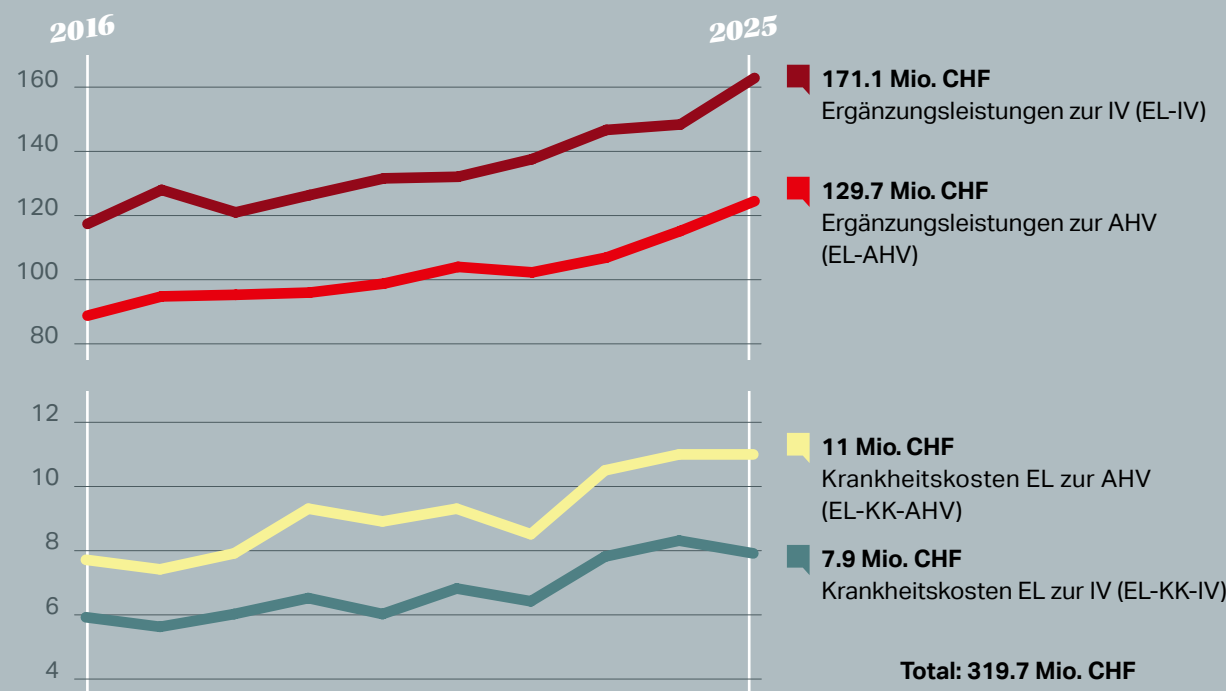
Entwicklung AHV- und IV-Beziehende



AHV-RE: einfache Renten / Zusatzrenten / Kinder- und Waisenrenten / Witwer- und Witwenrenten
IV-RE: einfache Renten / Zusatzrenten / Kinderrenten
HE: leichten, mittleren und schweren Grades

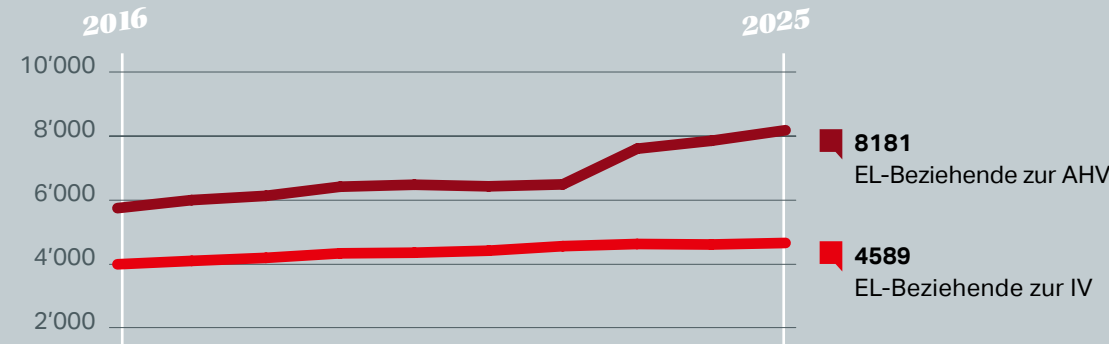
Die AHV-Beziehenden nehmen aufgrund der demografischen Entwicklung weiterhin zu. Die Jahrgänge der Babyboomer erreichen das Referenzalter. Bei den IV-Beziehenden nimmt insbesondere der Anteil psychischer Erkrankungen kontinuierlich zu.

über 319 Mio. CHF
Ergänzungsleistungen



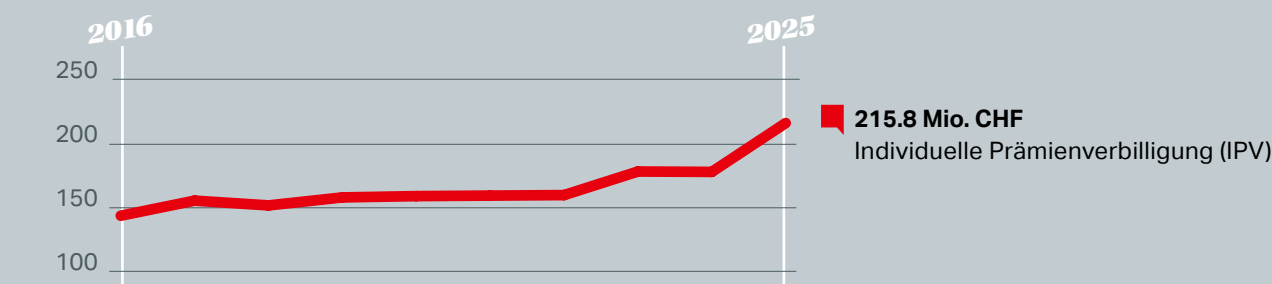
Die Kosten der EL sind gegenüber dem Vorjahr um 4.6 % gestiegen. Dabei verzeichneten die EL zur IV einen Anstieg von 5.6 %, während die EL zur AHV um 4.1 % zunahmen. Die Krankheitskosten zur AHV sind im Jahr 2025 stabil geblieben. Demgegenüber verzeichneten die Krankheitskosten zur IV einen Rückgang von 4.8 %.

Entwicklung EL-Beziehende



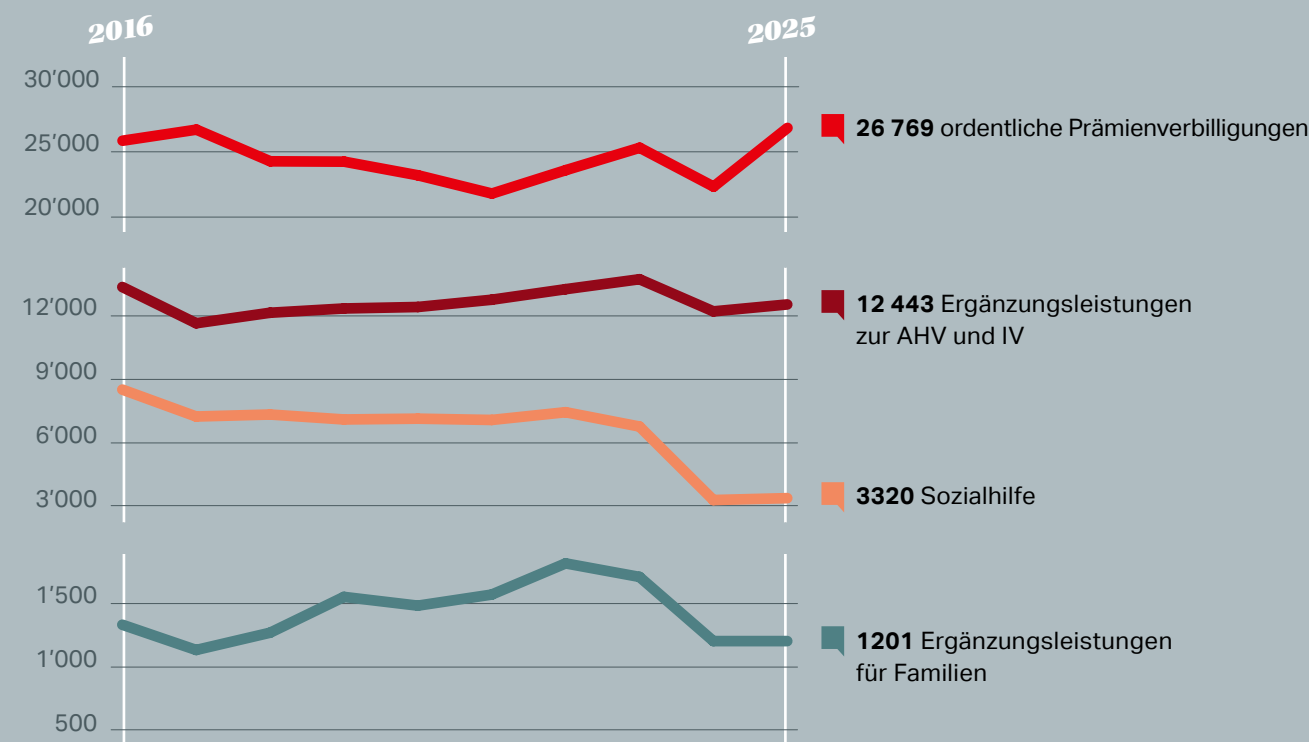
Die Anzahl der EL-Beziehenden zur AHV hat sich im Berichtsjahr um 4.19 % erhöht. Dies entspricht derselben Tendenz wie im Vorjahr und widerspiegelt die demografische Entwicklung in der Schweiz. Bei den EL-Beziehenden zur IV ist hingegen nur ein moderater Anstieg von rund 1.06 % zu verzeichnen.

215 Mio. CHF individuelle Prämienverbilligung



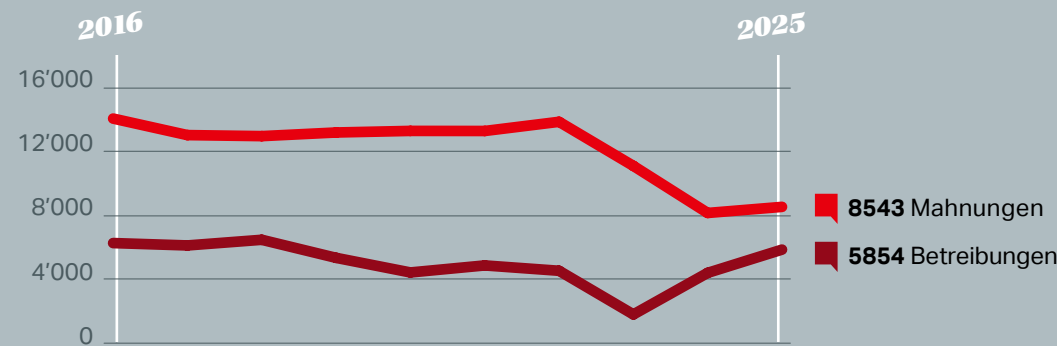
Die Zunahme ist einerseits auf die erhöhten Parameter zurückzuführen, wodurch im Jahr 2025 mehr Personen Anspruch auf Prämienverbilligung hatten, andererseits wurden im Berichtsjahr offene Restanzen aus dem Vorjahr bearbeitet und ausbezahlt.

Entwicklung IPV-Leistungsentscheide

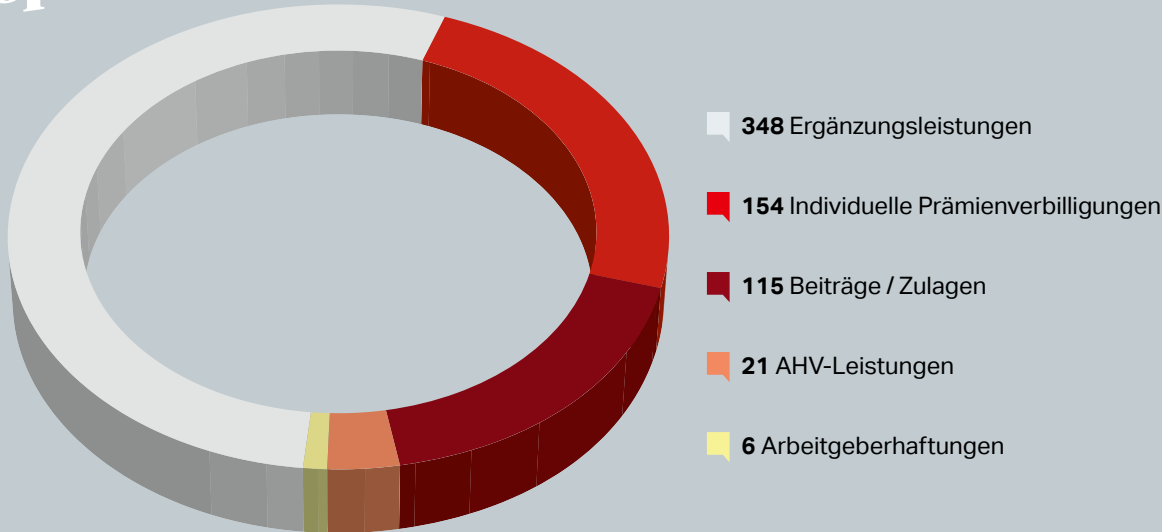


Die 2025 angehobenen Parameter für die IPV führten dazu, dass deutlich mehr Personen Anspruch auf Prämienverbilligung haben. Entsprechend stieg die Anzahl der Leistungsentscheide gegenüber dem Vorjahr deutlich an, und im Berichtsjahr erhielten 26 769 Haushalte beziehungsweise 48 773 Personen eine ordentliche Prämienverbilligung.

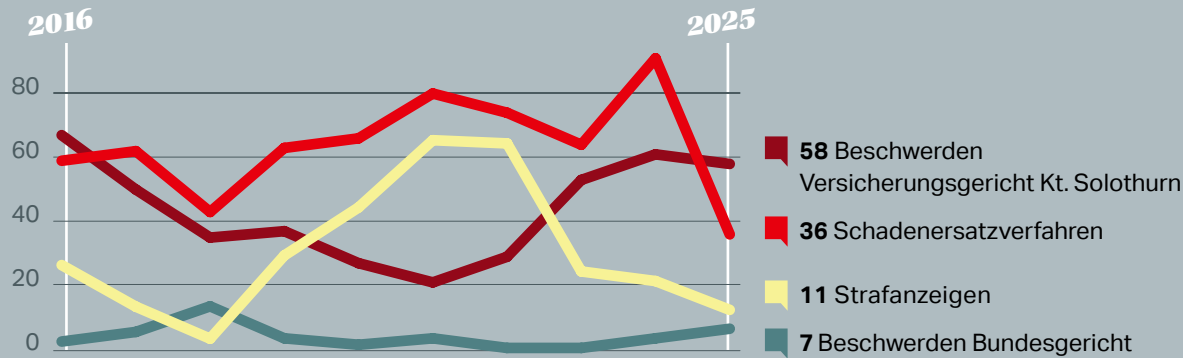
Entwicklung Beitragsinkasso



Einspracheverfahren



Schadenersatz / Strafanzeigen / Beschwerden



Ausgleichskasse Solothurn
Finanzzahlen

Verwaltungsrechnung, konsolidiert	2025	2024
Aufwand	CHF	CHF
Personalaufwand	14'846'736	15'442'811
Sachaufwand	3'142'137	3'086'954
Raum-/Liegenschaftskosten	1'137'350	1'158'998
Dienstleistungen Dritter	2'660'812	2'376'311
Passivzinsen/Kapitalkosten	88'657	134'054
Abschreibungen	2'701'723	2'646'716
Allgemeine Verwaltungskosten	30'585	20'376
Bildung von Rückstellungen	330'000	212'500
Total Aufwand	24'938'000	25'078'720
Ertrag		
Verwaltungskostenbeiträge Beitragszahlender	8'940'729	8'696'722
Vermögenserträge	117'489	301'115
Kostenvergütungen Dritter	18'250'808	17'382'826
Auflösung von Rückstellungen	676'626	744'991
Liegenschaftsrechnung	- 1'091'771	739'230
Total Ertrag	26'893'881	27'864'884
Aufwand- (-) / Ertragsüberschuss (+)		
Verwaltungsrechnung	1'955'881	2'786'164

Bilanz	2025	2024
Aktiven	CHF	CHF
Umlaufvermögen	14'498'176	12'818'444
Anlagevermögen	13'351'453	13'499'166
Total Aktiven	27'849'629	26'317'610
Passiven		
Kurzfristige Verbindlichkeiten	1'261'253	2'564'659
Langfristige Verbindlichkeiten	6'938'505	6'058'961
Kapital und Reserven	19'649'871	17'693'990
Total Passiven	27'849'629	26'317'610

Bericht der Revisionsstelle

Die Geschäftsführung und die Buchhaltung der Ausgleichskasse und der kantonalen Familienausgleichskasse wurden durch die **BDO AG**, Zürich, überprüft. Im Bericht bestätigte die Revisionsstelle eine sachkundige und vorschriftsgemässe Führung der Geschäfte sowie eine den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende materielle Rechtsanwendung.

Familienausgleichskasse Solothurn
Finanzzahlen

Betriebsrechnung	2025	2024
Aufwand	CHF	CHF
Familienzulagen	62'496'929	60'446'779
Abschreibungen / Erlass / Vergütungszinsen	360'196	419'730
Total Aufwand	62'857'125	60'866'509
Ertrag		
Beiträge	59'934'644	59'008'260
Lastenausgleich	2'930'697	2'541'450
Rückerstattungen Leistungen / Verzugszinsen	94'823	65'502
Schadenersatzforderungen	100'761	95'202
Total Ertrag	63'060'925	61'710'414

Verwaltungsrechnung	2025	2024
Aufwand	CHF	CHF
Personalaufwand	1'819'471	1'846'665
Sachaufwand	461'496	392'569
Raum-/Liegenschaftskosten	122'369	138'273
Dienstleistungen Dritter	204'773	202'685
Abschreibungen	390'095	324'371
Allgemeine Verwaltungskosten	-	3'279
Wertschriftenaufwand	1'175'783	399'998
Bildung von Rückstellungen	33'000	25'500
Total Aufwand	4'206'987	3'333'340
Ertrag		
Kostenvergütungen Dritter	285'568	165'577
Wertschriftenertrag	3'545'905	4'436'797
Auflösung von Rückstellungen	20'257	21'995
Total Ertrag	3'851'730	4'624'369
Aufwand- (-) / Ertragsüberschuss (+)	- 151'457	2'134'934

Bilanz	2025	2024
Aktiven	CHF	CHF
Umlaufvermögen	6'904'297	5'169'364
Anlagevermögen	46'153'072	48'226'047
Total Aktiven	53'057'369	53'395'411
Passiven		
Kurzfristige Verbindlichkeiten	80'736	80'063
Langfristige Verbindlichkeiten	5'873'240	6'060'498
Kapital und Reserven	47'103'393	47'254'850
Total Passiven	53'057'369	53'395'411

Ein grosses Dankeschön

Unser herzlicher Dank gilt allen unseren Partnerinnen und Partnern, unseren Versicherten sowie allen weiteren Anspruchsgruppen für das entgegengebrachte Vertrauen und die gute Zusammenarbeit. Die positive Entwicklung unserer Organisation basiert auf diesem gemeinsamen Fundament. Der offene Austausch und wertvolle Rückmeldungen helfen uns, unsere Leistungen gezielt weiterzuentwickeln und noch besser auf die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden auszurichten.

In den vergangenen zwei Jahren konnten wir wichtige Fortschritte erzielen und unsere Organisation weiter stabilisieren. Dass uns dies gelungen ist, verdanken wir auch der konstruktiven Zusammenarbeit mit Ihnen. Gemeinsam haben wir Herausforderungen gemeistert und tragfähige Lösungen umgesetzt.

Diese Fortschritte sind für uns Ansporn, den eingeschlagenen Weg konsequent weiterzugehen. Unser Ziel bleibt eine verlässliche und qualitativ hochwertige Leistungserbringung.

Für Ihre Unterstützung und Ihr Vertrauen danken wir Ihnen herzlich.





Ausgleichskasse des Kantons Solothurn
Allmendweg 6 | 4528 Zuchwil
032 686 22 00 | www.akso.ch



Ausgleichskasse
des Kantons Solothurn