

*-**de* Handlungsfelder und Massnahmen *fr* Champs d' action et mesures *-*

Die angestrebte Digitalisierung des Personal- und Gehaltswesens Lehrpersonen wird in sechs Handlungsfeldern umgesetzt. Es sind dies: "Organisation und Governance", "Prozesse und ICT-Unterstützung", "Infrastruktur und Technologie", "Mitarbeitende und Fähigkeiten", "Partner und Lieferanten" sowie "Kunden und Dienstleistungen". Für jedes Handlungsfeld wurde ein detaillierter Beschrieb der Ziele, Massnahmen und der erwarteten Ergebnisse definiert. Der zeitliche Rahmen der Massnahmen wird zudem in einer Roadmap auf einer Zeitachse abgebildet.

Handlungsfeld 1: Organisation und Governance

Ziele und Ergebnisse

Zur Umsetzung der Digitalisierungsstrategie und zur kontinuierlichen strategischen Abstimmung der Projekte wird ein Steuerungsgremium mit Vertretern GS/Fachämter BKD sowie Vertreterinnen und Vertreter der Schulstufen (LA KBB, KSG, VS) etabliert und regelmässig einberufen. Ausgeprägte Ausrichtung der Aufbau- und Ablauforganisation auf das ERP-System und die definierten Umsysteme wird mittels Steuerungsinstrumenten und Quartalsberichterstattung sichergestellt.

Die Zusammenarbeit, innerhalb der BKD zwischen dem GS/Fachämtern und dem AZD (APD) sowie zwischen dem Personalamt und dem AZD (APD), wird optimiert, indem die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen in erneuerten Leistungsvereinbarungen geregelt sind. An den Schulen Sek II ist neu das Modell «zentrales Gehaltswesen» flächendeckend angewandt. Die administrativen HR-Prozesse des Gehaltswesens inkl. Gehaltseinreihung sind auf Januar 2022 in der APD zentralisiert, die HR-Beratung an den Schulen beibehalten und wo nötig weiter professionalisiert. Die organisatorischen Anpassungen (Aufgaben- und Ressourcenverteilung) sind projektbezogen geklärt und bis Dezember 2021 umgesetzt.

Regelwerk gemäss Lehreranstellungs- und Personalgesetzgebung ist im ERP-System und den definierten Umsystemen hinterlegt. Die benötigten Steuerungs- und Kontrollmechanismen sind definiert und etabliert.

Die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der ISDS-Vorgaben wird mit standardisierten Check-Ups bzw. Audits verifiziert.

Massnahmen

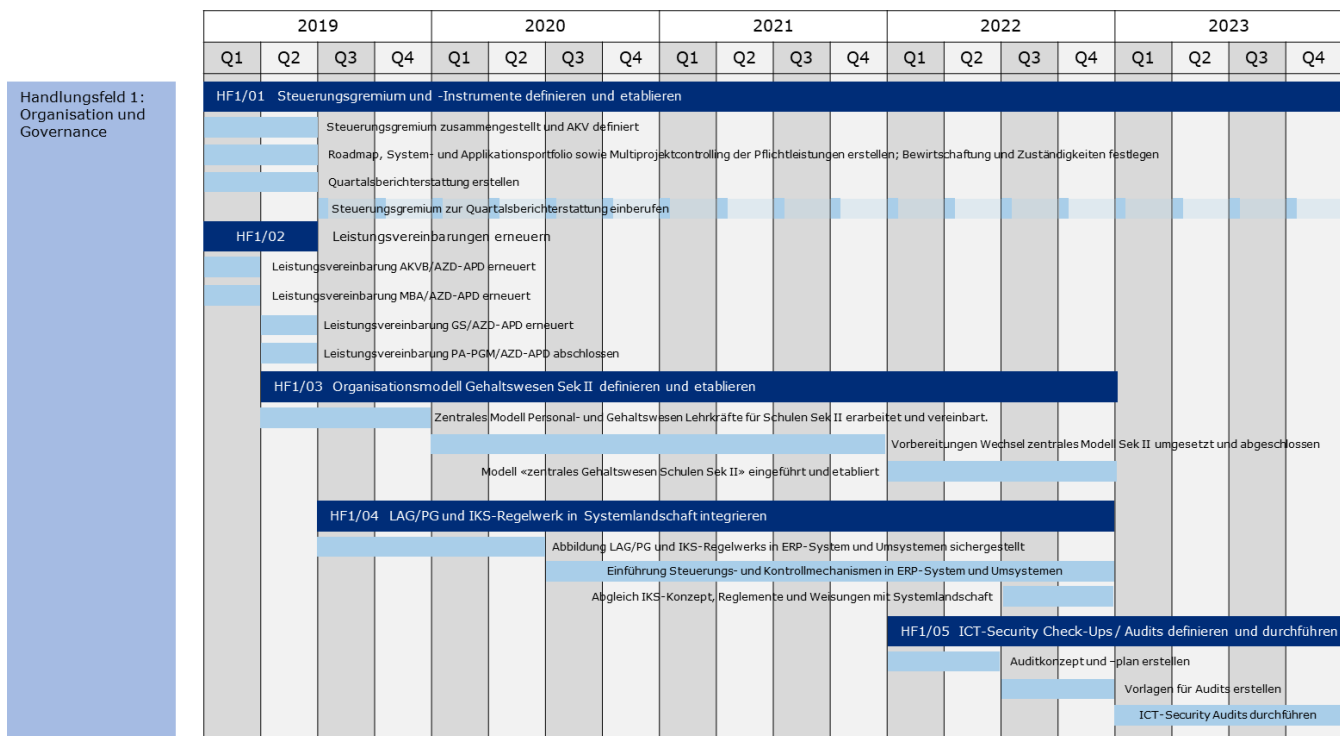
Steuerungsgremium und –Instrumente definieren und etablieren
Leistungsvereinbarungen erneuern
Organisationsmodell Gehaltswesen Sek II definieren und etablieren
LAG/PG und IKS-Regelwerk in Systemlandschaft integrieren
ICT-Security Check-Ups und Audits definieren und durchführen

Erwartete Wirkung

Nutzen

Kontinuierliche strategische Abstimmung	Verbesserte Steuerung
Verbesserte Zusammenarbeit	Erhöhte Effektivität
Verbesserte Wirtschaftlichkeit	Geförderte Effizienz
Optimierte Leistungserbringung	Erhöhte Kundenorientierung
Rechtskonforme Gehaltsverarbeitung	Stringente Anwendung gesetzl. Bestimmungen und verbesserte Kontrollmöglichkeiten (IKS)

Roadmap zu Handlungsfeld 1:



Handlungsfeld 2: Prozesse und ICT-Unterstützung

Handlungsfeld 2: Prozesse und ICT-Unterstützung

Ziele und Ergebnisse

Die benötigten Geschäftsprozesse sind definiert, dokumentiert und im ERP-System sowie in den definierten Umsystemen abgebildet. Ein hoher Automatisierungsgrad wird angestrebt.

In der Verbundaufgabe des Personal- und Gehaltswesens Lehrpersonen sind Optimierungspotentiale in den Meldeprozessen mit den Volksschulen und den Schulen Sek II bestimmt, in der Konzeption der ERP-Workflows und weiteren Meldewegen berücksichtigt und umgesetzt.

Die benötigten Rollen und deren Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen sowie die erforderlichen Datenzugriffsrechte sind definiert und in den Organisationseinheiten sowohl bei den Leistungsbezügern wie auch bei den Leistungserbringern etabliert.

Die Evaluation der Prozessmaturität erfolgt nach einer standardisierten, praxiserprobten Methode und die Prozessverbesserung erfolgt systematisch.

Massnahmen

Geschäftsprozesse projektbezogen optimieren
 Prozessaudits und KVP definieren und durchführen

Erwartete Wirkung

Standardisierte Geschäftsprozesse
 Erhöhter Automatisierungsgrad
 Definierte Rollen, AKV, Datenzugriffsrechte
 Strukturiertes System- und Applikations-Portfolio
 Verbesserte Planbarkeit
 Transparente Zusammenarbeit

Nutzen

Erhöhte Effektivität
 Geförderte Effizienz
 Gesteigerte Kundenzufriedenheit
 Verbesserte Wirtschaftlichkeit
 Erhöhter Investitionsschutz
 Verbesserte Reputation

Roadmap zu Handlungsfeld 2:

	2019				2020				2021				2022				2023			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Handlungsfeld 3: Infrastruktur und Technologie	HF3/01 ICT-Infrastruktur, Standards und Vorgaben definieren und etablieren																			
					System- und Applikations-Architektur definiert und dokumentiert															
	Anforderungen ICT-Infrastruktur durch OIA bei KAIO vertreten																			
	Standards und Vorgaben erarbeitet und SLA vereinbart																			
	HF3/02 Systemzugang verbessern und virtuellen Schreibtisch (Portalösung) bereitstellen																			
					Portallösung Lehrkräfte in ERP-System definiert															
					Portallösung realisiert und eingeführt															
					IT-Services mittels SLA vereinbart															
	HF3/03 Kapazitätenmanagement aufgebaut																			
					Anforderungen Systemarchitektur/-leistung mit LE definiert															
					Systemleistungen und Nutzung Grundversorgung / Konzernapplikationen mit SLA vereinbart															

Handlungsfeld 4: Mitarbeitende und Fähigkeiten
Handlungsfeld 4: Mitarbeitende und Fähigkeiten

Ziele und Ergebnisse

Die Mitarbeitenden APD sind in der Lage, agile Prinzipien im Projektmanagement in der Zusammenarbeit mit Leistungserbringern und Leistungsbezügern erfolgreich einzusetzen.

Die APD verfügt über die benötigte digitale Methoden- und Medienkompetenz mit den entsprechenden Kapazitäten zwecks Aufbaus, Betrieb und Weiterentwicklung der Systemlandschaft.

Der Aufbau der digitalen Fähigkeiten der Geschäftsleitung APD, der Projektleitenden, der Prozess- und Fachapplikationsverantwortlichen APD ist erfolgt und die Kernkompetenzen sind, wo zwingend nötig, redundant vorhanden.

Massnahmen

Schlüsselkompetenzen und Ressourcen zur Realisierung des digitalen Geschäfts- und Betriebsmodells sind bestimmt und bereitgestellt
IT-Projektmanagement nach agilen Prinzipien ist eingeführt und angewandt

Erwartete Wirkung

Nutzen

Professionalisierung der Projektleitungsfunktion
Dynamische, projektbezogene Entwicklung
Motivierte Mitarbeitende

Rasche digitale Transformation
Moderne Arbeitsbedingungen
Gesteigerte Kundenzufriedenheit

Roadmap zu Handlungsfeld 4:

2019				2020				2021				2022				2023				
Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
Handlungsfeld 4: Mitarbeitende und Fähigkeiten	HF4/01			Schlüsselkompetenzen und Ressourcen zur Realisierung des digitalen Geschäfts- und Betriebsmodells sind bestimmt und bereitgestellt																
		Schlüsselkompetenzen / Kapazitäten definieren und dokumentieren																		
		Externe Kapazitäten / Schlüsselkompetenzen bestimmt und bereitgestellt																		
		Interne Kapazitäten / Schlüsselkompetenzen rekrutiert und bereitgestellt																		
	HF4/02 IT-Projektmanagement nach agilen Prinzipien ist eingeführt und angewandt																			
		Anforderungen agiles IT-Projektmanagement definiert																		
	Individuelle Personalentwicklungsmassnahmen definiert und umgesetzt																			

Handlungsfeld 5: Partner und Lieferanten

Handlungsfeld 5: Partner und Lieferanten

Ziele und Ergebnisse

Partner und Lieferanten werden mittels eines etablierten und standardisierten Lieferantenmanagements systematisch gesteuert. Die Professionalität (Effektivität und Effizienz) wird periodisch erfasst, rapportiert und kontinuierlich verbessert.

Massnahmen

Strategische Partnerschaften sind vereinbart und etabliert
Lieferantenmanagement ist aufgebaut und periodische Lieferantenmeetings sind durchgeführt

Erwartete Wirkung

Vertraglich geregelte Zusammenarbeit
Optimierte Leistungserbringung (Professionalität)
Konstante Servicequalität

Nutzen

Strategische Partnerschaften (Nachhaltigkeit)
Verbesserte Wirtschaftlichkeit
Gesteigerte Kundenzufriedenheit

Roadmap zu Handlungsfeld 5:

	2019				2020				2021				2022				2023			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Handlungsfeld 5: Partner und Lieferanten	HF5/01 Strategische Partnerschaften sind vereinbart und etabliert																			
					strategische Partnerschaften definiert und vereinbart															
					Periodische Partnergespräche etabliert und durchgeführt															
	HF5/02 Lieferantenmanagement ist aufgebaut / periodische Lieferantenmeetings sind durchgeführt																			
					Lieferantenmanagement aufgebaut															
					Lieferantenmanagement bewirtschaftet / periodische Lieferantenmeetings geplant, durchgeführt und dokumentiert															

Handlungsfeld 6: Kunden und Dienstleistungen

Handlungsfeld 6: Kunden und Dienstleistungen

Ziele und Ergebnisse

Die umfassende Wissensplattform als Basis für die Dienstleistungserbringung im Bereich Personal- und Gehaltswesen Lehrpersonen ist etabliert und steht den Zielgruppen vollumfänglich zur Verfügung.

Die Wissensplattform ist als digitales Service Portal für die IT-Prozessunterstützung etabliert und wird kontinuierlich den Anforderungen entsprechend weiterentwickelt.

Die Anwenderschulung und der Kundensupport sind professionell aufgebaut und als integrierender Bestandteil der Wissensplattform etabliert.

Massnahmen

Wissensplattform und Inhalte sind zur Informations- und Wissensvermittlung im Bereich Personal- und Gehaltswesen Lehrpersonen etabliert
Wissensplattform ist als digitales Service Portal für IT-Prozessunterstützung ausgebaut und periodisch weiterentwickelt
Anwenderschulungen und Kundensupport sind professionell aufgebaut, in die Wissensplattform eingebunden und bereitgestellt

Erwartete Wirkung

Nutzen

Erhöhte Kundenorientierung
Gesteigerte Reputation
Verbesserter Wissenstransfer

Nachgefragte Dienstleistungen und Produkte
Zielgruppenkonforme, kompetente Beratung
Einheitliche Anwendung der Bestimmungen

Roadmap zu Handlungsfeld 6:

	2019				2020				2021				2022				2023			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Handlungsfeld 6: Kunden und Dienstleistungen																				
					HF6/01 Wissensplattform und Inhalte sind zur Informations- und Wissensvermittlung im Bereich Personal- und Gehaltswesen Lehrkräfte etabliert															

Arbeitsunterlagen

Feedback

Haben Ihnen diese Informationen weitergeholfen? Vielen Dank für Ihre Rückmeldung.

Rückmeldung
Ja Teilweise Nein

[themepressdefault:Feedbackformular]

Kontakt

Haben Sie Fragen oder fehlen Ihnen Informationen? Oder haben Sie einen Fehler entdeckt?

Hier wird das Kontakt-Formular angezeigt. Sie können sich aber auch per Tel/Mail bei uns melden: [+41 31 633 83 12](tel:+41316338312) / wpgl@be.ch

Kommentar required

Anzahl verfügbare Zeichen: 2000

Kontakt

Ich möchte, dass Sie mich kontaktieren.

Anrede required

Keine

Herr

Frau

Vorname required

Nachname required

Firma/Organisation

Strasse und Hausnr.

PLZ required

Bitte nur Zahlen eintragen

Ort required

E-Mail-Adresse required

Telefon required

Bitte nur Zahlen eintragen.

Datenbearbeitung required

Ich bin damit einverstanden,
dass meine IP-Adresse gespeichert wird und meine Angaben mittels E-Mail an die zuständige Stelle weitergeleitet werden.

[themepressdefault:Kontaktformular]

Themen

Was Sie auch noch interessieren könnte:

[Programm Digitalisierung Personal- und Gehaltswesen Lehrpersonen \(DiPGLe\)](#)

[Übersicht Digitalisierungsprojekte \(DiPGLe\)](#)

