

# \*-\*\*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 Lehrerstellungs- 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 Zusammenarbeit

Verbesserte Wirtschaftlichkeit

Optimierte Leistungserbringung

Rechtskonforme Gehaltsverarbeitung

Verbesserte Steuerung

Erhöhte Effektivität

Geförderte Effizienz

Erhöhte Kundenorientierung

Stringente Anwendung gesetzl. Bestimmungen und verbesserte Kontrollmöglichkeiten (IKS)

## Roadmap zu Handlungsfeld 1:

	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 1: Organisation und Governance	HF1/01 Steuerungsgremium und -Instrumente definieren und etablieren																			
	Steuerungsgremium zusammengestellt und AKV definiert																			
	Roadmap, System- und Applikationsportfolio sowie Multiprojektcontrolling der Pflichtleistungen erstellen; Bewirtschaftung und Zuständigkeiten festlegen																			
	Quartalsberichterstattung erstellen																			
	Steuerungsgremium zur Quartalsberichterstattung einberufen																			
	HF1/02 Leistungsvereinbarungen erneuern																			
	Leistungsvereinbarung AKVB/AZD-APD erneuert																			
	Leistungsvereinbarung MBA/AZD-APD erneuert																			
	Leistungsvereinbarung GS/AZD-APD erneuert																			
	Leistungsvereinbarung PA-PGM/AZD-APD abschließen																			
	HF1/03 Organisationsmodell Gehaltswesen Sek II definieren und etablieren																			
	Zentrales Modell Personal- und Gehaltswesen Lehrkräfte für Schulen Sek II erarbeitet und vereinbart.																			
	Vorbereitungen Wechsel zentrales Modell Sek II umgesetzt und abgeschlossen																			
	Modell «zentrales Gehaltswesen Schulen Sek II» eingeführt und etabliert																			
	HF1/04 LAG/PG und IKS-Regelwerk in Systemlandschaft integrieren																			
	Abbildung LAG/PG und IKS-Regelwerks in ERP-System und Umsystemen sichergestellt																			
	Einführung Steuerungs- und Kontrollmechanismen in ERP-System und Umsystemen																			
	Abgleich IKS-Konzept, Reglemente und Weisungen mit Systemlandschaft																			
HF1/05 ICT-Security Check-Ups / Audits definieren und durchführen																				
Auditkonzept und -plan erstellen																				
Vorlagen für Audits erstellen																				
ICT-Security Audits durchführen																				

## 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 2: Prozesse und ICT- Unterstützung	HF2/01 Projektbezogene Geschäftsprozessoptimierung																			
	Basisfunktionalität Lohnsystem in ERP-TP Lehrkräfte sichergestellt																			
	Ausbau des Lohnsystems in ERP-TP Lehrkräfte angegangen																			
	Digitale Wissensplattform aufgebaut und eingeführt																			
	Digitale Wissensplattform als «Collaborative Workspace» ausgebaut																			
	Fallmanagement: IT-Prozessunterstützung abgelöst																			
	Personalcontrolling: HR-Cockpit und Kennzahlensystem mit BI-Anwendung aufgebaut und eingeführt																			
	Archivierung: Geschäftsprozesse mit GEVER-System unterstützt																			
	Stellenvermittlung: Fachapplikation Stellvertretungszentrale erneuert																			
	Zeugnismanagementsystem Lehrkräfte für Personalausritte bereitgestellt																			
	Archivierung: Geschäftsprozesse mit ePersonaldossiers unterstützt																			
	Meldeprozesse mit digitalen Formularen bzw. in ERP-Workflow																			
	Effizienz der Geschäftsprozesse mit Dokumenten-Generator gesteigert																			
	Zustellung von Dokumenten mit eVerfügungen unterstützt																			
	HF2/02 Prozessaudits und KVP																			
	Auditkonzept und -plan erstellen																			
	Vorlagen für Audits erstellen																			
	Prozess-Audits durchführen																			

## Handlungsfeld 3: Infrastruktur und Technologie

## Handlungsfeld 3: Infrastruktur und Technologie

### Ziele und Ergebnisse

Die ICT-Infrastruktur im Bereich Personal- und Gehaltswesen Lehrpersonen ist definiert, dokumentiert und auf die zukünftigen Anforderungen und Entwicklungen ausgerichtet und wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Die involvierten Leistungserbringer müssen die geforderte Serviceerbringung verbindlich und wirtschaftlich, unter Einhaltung der kantonalen Vorgaben, gewährleisten.

Im Bereich Personal- und Gehaltswesen Lehrpersonen ist mit den involvierten Leistungserbringern (Partner, Lieferanten) ein Kapazitätsmanagement in Bezug auf die ICT-Infrastruktur definiert und etabliert.

Der ortsunabhängige Systemzugang über marktübliche Endgeräte via BE-Login und Single-Sign-On auf das entsprechende Kantonsportal im Bereich Personal- und Gehaltswesen Lehrpersonen ist mit den Leistungserbringern vereinbart und etabliert.

In Bezug auf die eingesetzten Technologien werden im Bereich Personal- und Gehaltswesen Lehrpersonen Vorgaben definiert, welche durch die Leistungserbringer eingehalten werden müssen.

### Massnahmen

ICT-Infrastruktur, Standards und Vorgaben definieren und etablieren  
 Systemzugang verbessern und virtuellen Schreibtisch (Portallösung) bereitstellen  
 Kapazitätsmanagement ist aufgebaut

### Erwartete Wirkung

Moderne, skalierbare ICT-Infrastruktur  
 Etabliertes Kapazitätsmanagement  
 Verbesserter Systemzugang / virtueller Schreibtisch  
 Zeitgemässer Einsatz von Technologien

### Nutzen

Verbesserte Leistungserbringung  
 Garantierte Systemarchitektur/-leistung  
 Gesteigerte Kundenzufriedenheit  
 Verbesserte Reputation

Roadmap zu Handlungsfeld 3:

Handlungsfeld 3:  
Infrastruktur und  
Technologie

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
HF3/01 ICT-Infrastruktur, Standards und Vorgaben definieren und etablieren																			
System- und Applikations-Architektur definiert und dokumentiert																			
Anforderungen ICT-Infrastruktur durch OIA bei KAI/O vertreten																			
Standards und Vorgaben erarbeitet und SLA vereinbart																			
HF3/02 Systemzugang verbessern und virtuellen Schreibtisch (Portallösung) 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

### Ziele und Ergebnisse

Die Mitarbeitenden APD sind in der Lage, agile Prinzipien im Projektmanagement in der Zusammenarbeit mit Leistungserbringern und Leistungsbezüglern 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

Professionalisierung der Projektleitungsfunktion  
 Dynamische, projektbezogene Entwicklung  
 Motivierte Mitarbeitende

### Nutzen

Rasche digitale Transformation  
 Moderne Arbeitsbedingungen  
 Gesteigerte Kundenzufriedenheit

## Roadmap zu Handlungsfeld 4:

Handlungsfeld 4:  
Mitarbeitende und  
Fähigkeiten

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
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  
 Verbessertes 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																			
	Wissensplattform zwecks Informations- und Wissensvermittlung positioniert																			
	Wissensplattform als Hauptkommunikationskanal bez. Digitalisierung verwendet																			
	HF6/02 Wissensplattform ist als digitales Service Portal für IT-Prozessunterstützung ausgebaut und periodisch weiterentwickelt																			
	Wissensplattform aufgebaut und inhaltlich ergänzt																			
	Wissensplattform in Betrieb, Inhaltlich bewirtschaftet und kontinuierlich weiterentwickelt																			
	HF6/03 Anwenderschulungen und Kundensupport sind professionell aufgebaut, in die Wissensplattform eingebunden und bereitgestellt.																			
	Anwenderschulungen bez. digitale Prozessunterstützung aufgebaut, in Wissensplattform eingebunden und bereitgestellt																			
	Kundensupport aufgebaut, in die Wissensplattform eingebunden und bereitgestellt																			

## 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@b.e.ch](mailto:wpgl@b.e.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 \(DiPGLe\)](#)

