

Vorlage an den Landrat

Abschlussbericht zum Projekt BL digital+ (ehemals Stärkung Digitale Transformation BL)

2025/483

vom 4. November 2025

1. Übersicht

1.1. Zusammenfassung

Mit dem **Projekt BL digital+** hat der Kanton Basel-Landschaft die strategischen Grundlagen geschaffen, um die digitale Transformation in der kantonalen Verwaltung nachhaltig zu steuern und weiterzuentwickeln. Das Projekt wurde von Januar 2022 bis Ende August 2024 durchgeführt und planmässig abgeschlossen.

Mit dem Beschluss Nr. 1898 (LRV Nr. [2022/529](#)) bewilligte der Landrat am 15. Dezember 2022 **zwei neue einmalige Ausgaben:**

- **Ausgabenbewilligung (1)** zur Finanzierung des Projekts Stärkung Digitale Transformation BL (BL digital+) in Höhe von **6,19 Millionen Franken**
- **Ausgabenbewilligung (2)** zur Finanzierung des Aufbaus digitaler Basisplattformen (GEVER BL, Intranet und OSP/BL-Konto) in Höhe von **14,91 Millionen Franken**

Von der bewilligten Ausgabe über 6,2 Millionen Franken (**Ausgabenbewilligung 1**) wurden 3,2 Millionen Franken ausgeschöpft. Das ist ein Anteil von 51,2 %. Von insgesamt 38 Lieferobjekten konnten 30 vollständig umgesetzt und 7 in die Linienorganisation überführt werden; eines wurde sistiert. Eine umfassende Übersicht der Lieferobjekte ist im Anhang unter [7.2 Beurteilung der Lieferobjekte des Projekts](#) zu finden. Die Abrechnung der **Ausgabenbewilligung 2** erfolgt nach dem 31. Dezember 2026 als Gesamtpaket.

Die **Hauptziele** des Projekts wurden erreicht:

Die Grundlagen für eine erfolgreiche Umsetzung der neuen **Governance-Organisation** wurden gelegt und die Struktur ist nun operativ aktiv. Um die Effizienz und Effektivität jedoch weiter zu steigern, sind noch gezielte Optimierungen erforderlich. Die Dienststelle Digitale Transformation (DiDiT) hat ihren Betrieb erfolgreich aufgenommen, und die Funktionen Digital Transformation Manager (DTM) und Organisationsentwicklung (OE) sind in den Direktionen, der Landeskanzlei und der Gerichte geschaffen worden. Diese strukturellen Grundlagen sind operativ und zeigen bereits erste positive Effekte, insbesondere in der Koordination der Digitalisierungsaktivitäten: Durch den regelmässigen, behördenübergreifenden Austausch konnten Silos abgebaut, die Zusammenarbeit gestärkt, die Transparenz gefördert und die Vorgehensweise beschleunigt werden. Diese Strukturen ermöglichen das gezielte Finden und Nutzen von Synergien, etwa durch die gemeinsame Entwicklung und Wiederverwendung digitaler Lösungen oder die Bündelung von Ressourcen in übergeordneten Digitalisierungsprojekten. Mit standardisierten Prozessen werden einheitliche Vorgehensweisen definiert. Aktuell wird an der Verordnung Digitale Transformation (VoDiT) gearbeitet, um das neue Gremium Planungs- und Strategieausschuss Plus (PSA+) aufzunehmen. Das Zusammenspiel der verschiedenen Rollen ist noch nicht ausreichend klar definiert und soll weiter optimiert werden, um die gewünschte Wirkung zu erzielen.

Das **digitale Projektportfolio Management** hat sich als wertvolles Instrument erwiesen, um die Identifikation und Priorisierung kantonalen Projekte zu erleichtern. Dessen Integration in den Aufgaben- und Finanzplanungs-Prozess sowie die eingesetzte Fachgruppe digitales Projektportfolio (FaPP) erhöhen sowohl die Transparenz als auch die Steuerbarkeit der Projekte.

Die **Befähigung der Linienorganisation** wird durch das erfolgreich initiierte Aus- und Weiterbildungsprogramm gestärkt, das auf reges Interesse stösst. So nahmen bis heute insgesamt über 1'500 Mitarbeitende aller Funktionsstufen an knapp 90 Weiterbildungsangeboten teil - von Informationsveranstaltungen über Kurz-Workshops hin zu Seminaren und einem kantonsspezifischen CAS in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Nordwestschweiz. Die kontinuierliche Kompetenzentwicklung und der interne Austausch sind entscheidende Erfolgsfaktoren für die Entwicklung der Mitarbeitenden. Dieses Programm wird fortlaufend optimiert, wobei die HR-Beratungen und die DiDiT koordinierende Rollen übernehmen.

Zu Projektbeginn wurde das **Change-Management**¹ (Veränderungsmanagement) unzureichend berücksichtigt. Formate wie «Kitchen Table Talks» und der Newsroom haben jedoch dazu beigetragen, die Sichtbarkeit zu erhöhen; der Wissensstand bleibt jedoch uneinheitlich. Auch nach dem Projektabschluss bleibt das Change-Management von zentraler Bedeutung. Daher wurde die Kommunikation intensiviert und ein umfassendes Konzept dazu für die gesamte Verwaltung erarbeitet. Zudem wurden spezifische Massnahmen definiert und zur Umsetzung an die Linienorganisation, die Organisationsentwicklung der Direktionen, der Landeskanzlei und der Gerichte übergeben.

Das Projekt BL digital+ war komplex und anspruchsvoll. Es wurde überwiegend mit internen Ressourcen, unterstützt von gezielter externer Expertise, umgesetzt. Die enge Begleitung durch den Auftraggeber und den Projektausschuss ermöglichte kontinuierliche Steuerung und Anpassungen an sich verändernde Rahmenbedingungen. Co-Teilprojektleitungen berücksichtigten verschiedene Perspektiven, jedoch führten personelle Wechsel in der Projektleitung zu erhöhtem Koordinationsaufwand und Onboarding-Herausforderungen. Mit der neuen Governance-Organisation (Governance-Modell) ist die Linienorganisation nun befähigt, die Transformation eigenverantwortlich weiterzuführen. Offene Punkte wurden in einem Massnahmenplan festgehalten und an die Linienverantwortung übergeben. Die Ergebnisse fliessen nach Projektabschluss in die Weiterentwicklung der Strukturen und Rechtsgrundlagen ein.

Der Projektabschlussbericht wurde vom Regierungsrat im Mai 2025 zur Kenntnis genommen und er beauftragte die Direktionen mit der Weiterverfolgung der noch offenen Lieferobjekte. Die DiDiT wurde vom Regierungsrat mit der Koordination der offenen Lieferobjekte und einer regelmässigen Berichterstattung über den Fortschritt beauftragt.

Der Regierungsrat ist überzeugt, dass mit dem Projekt BL digital+ die Basis für die nachhaltige digitale Transformation im Kanton Basel-Landschaft geschaffen wurde. Mit dieser Vorlage wird der Landrat über die Ergebnisse, den Mitteleinsatz sowie die weiteren Schritte zur digitalen Transformation informiert.

¹ Unter dem Begriff Change-Management versteht man die systematische Planung und Steuerung von Veränderungen in einer Organisation. Dabei werden insbesondere die psychologischen Aspekte der vom Wandel betroffenen Personen, beispielsweise der Beschäftigten, berücksichtigt. Change-Management stellt den Menschen als entscheidenden Faktor in den Mittelpunkt. Denn Veränderungsvorhaben können nur dann nachhaltig erfolgreich verankert werden, wenn sie von den Betroffenen akzeptiert und «gelebt» werden. Es gilt, sie zu gewinnen und zu Beteiligten zu machen.

1.2. Inhaltsverzeichnis

1.	Übersicht	2
1.1.	Zusammenfassung	2
1.2.	Inhaltsverzeichnis	4
2.	Ausgangslage	4
2.1.	Ziel der Vorlage	5
3.	Projekt BL digital+	5
3.1.	Zielsetzung	6
3.2.	Rahmenbedingungen und Lösungsskizze	6
3.3.	Projektphasen und -organisation	7
3.4.	Projektergebnisse	7
3.4.1.	Weiterführende Arbeiten	10
3.5.	Mittelverwendung	12
3.6.	Personalbedarf	14
4.	Erkenntnisse	16
4.1.	Schlussfolgerung und weitere Umsetzung	17
5.	Strategische Verankerung / Verhältnis zum Regierungsprogramm	17
6.	Anträge	18
6.1.	Beschluss	18
7.	Anhang	19
7.1.	Qualitäts- und Risikomanagementabschlussbericht	20
7.2.	Beurteilung der Lieferobjekte des Projekts	21
7.3.	Abkürzungen	25

2. Ausgangslage

Die digitale Transformation verändert die Leistungserbringung und Zusammenarbeit in der kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft langfristig grundlegend. Um die Chancen der digitalen Transformation zu nutzen, genehmigte der Landrat im Oktober 2018 die Digitalisierungsstrategie BL mit dem Umsetzungsprogramm Digitale Verwaltung 2022 (DV2022) (LRV [2018/378](#)).

Der Zwischenbericht (LRV [2021/676](#)) vom 2. November 2021 zeigte zwar Fortschritte in einzelnen Projekten, offenbarte jedoch strukturelle Schwächen, insbesondere bei grossen, behördenübergreifenden Projekten. Der Mitteleinsatz blieb hinter den Erwartungen zurück, zentrale Steuerungs- und Unterstützungsstrukturen fehlten, und die Anschlussfinanzierung über das Jahr 2022 hinaus war nicht gesichert.

Vor diesem Hintergrund beauftragte der Regierungsrat im Januar 2022 die Finanz- und Kirchendi-rektion (FKD) mit der Projektinitialisierung für das Projekt Stärkung der digitalen Transformation der kantonalen Verwaltung BL (ab März 2023 BL digital+), um die digitale Transformation struktu-rell zu verankern.

Im Juni 2022 genehmigte der Regierungsrat den Projektauftrag und erteilte die Freigabe der Kon-zeptphase. Da die Finanzierung nur bis Ende 2022 über das bestehende Programm finanziert war, unterbreitete der Regierungsrat dem Landrat eine daran anknüpfende Finanzierungsvorlage. Mit LRV [2022/529](#) vom 27. September 2022 beantragte er zwei Ausgabenbewilligungen zur Finanzie-rung des Projekts Stärkung Digitale Transformation BL sowie zur Finanzierung des Aufbaus digita-ler Basisplattformen. Der Landrat genehmigte die entsprechenden Ausgaben an seiner Sitzung vom 15. Dezember 2022 (Beschluss Nr. 1898).

Ziel des Projekts war es, ein kantonsweites Steuerungs- und Organisationsmodell aufzubauen, die Planungsfähigkeit und die personellen Kompetenzen zu stärken sowie die Grundlagen für einen langfristigen Kulturwandel zu legen. Das Projekt verfolgte zwei Zeithorizonte:

- **Bis Mitte 2024:** Sämtliche Organisations- und Unterstützungsmassnahmen sollten in der Linienorganisation implementiert und in Betrieb genommen werden.
- **Bis 2033:** Die digitale Transformation soll als Routineaufgabe in der Verwaltung etabliert sein. Durch die kontinuierliche Optimierung von Prozessen, Systemen und Betriebsabläufen sollen die Direktionen, die Landeskanzlei und die Gerichte ihre Dienstleistungen für Unternehmen und die Bevölkerung effizienter, zugänglicher und nutzerfreundlicher gestalten.

Im Mai 2025 nahm der Regierungsrat den Projektabschlussbericht zur Kenntnis und beauftragte die Direktionen mit der Weiterverfolgung der noch offenen Lieferergebnisse. Die Leitung DiDiT koordiniert die Fortschritte und erstattet dem neuen Gremium «Planungs- und Strategieausschuss Plus» (PSA+) sowie dem Regierungsrat regelmässig Bericht. Der PSA+ ist ein strategisches Gremium, das vorberatend für den Regierungsrat tätig ist. Er wurde im Rahmen des Projekts zur Verbesserung der Organisations- und Unterstützungsmassnahmen ins Leben gerufen. Neben der Vertretung aller Direktionen, der Landeskanzlei und den Gerichten auf höchster Führungsebene wurde mit dem Einsitz von zwei Regierungsmitgliedern (Vorsitz) eine direkte Schnittstelle zum Regierungsrat geschaffen.

Die VoDiT wird aktuell überarbeitet, um einerseits das neue Gremium PSA+ und dessen Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen aufzunehmen. Zum anderen sollen die Verantwortung, Aufgaben und Kompetenzen der bereits bestehenden Gremien geschärft werden, um das Zusammenspiel der neuen Governance zu optimieren. Die Berichterstattung ist derzeit in Erarbeitung und wird im ersten Quartal 2026 mit dem Stichtag 31.12.2025 vorgelegt. Damit ist sichergestellt, dass die Weiterentwicklung der digitalen Transformation auch nach dem bereits erfolgten Projektende am 31. August 2024 und der Übergangsphase bis Ende Dezember 2024 weiter strategisch begleitet wird.

Mit dieser Vorlage wird der Landrat über die Projektergebnisse, den Aufbau der neuen Strukturen, die Mittelverwendung der bewilligten Ausgaben gemäss LRV [2022/529](#) und die weiteren Schritte der digitalen Transformation informiert.

2.1. Ziel der Vorlage

Der Landrat

- nimmt den Abschlussbericht zum Projekt BL digital+, die Projektergebnisse, die Mittelverwendung sowie die künftige organisatorische Weiterentwicklung zur Kenntnis.

3. Projekt BL digital+

Das Projekt BL digital+ basiert auf der Digitalisierungsstrategie BL und dem vom Regierungsrat genehmigten Projektauftrag. Das Projekt verfolgte das Ziel, eine übergreifende Steuerungs- und Unterstützungsorganisation für die digitale Transformation der kantonalen Verwaltung aufzubauen.

Bis Ende 2024 sollten die strukturellen und personellen Voraussetzungen geschaffen sowie eine rollierende Digitalisierungsroadmap eingeführt werden. Nach Abschluss des Projekts sollten die Verantwortung für die Weiterentwicklung der digitalen Transformation bei der Linienorganisation liegen.

Das Projekt wurde als behördenübergreifendes Organisationsentwicklungsprojekt konzipiert. Es trägt der Erkenntnis Rechnung, dass die digitale Transformation nicht nur technologische, sondern auch kulturelle, personelle und strukturelle Veränderungen erfordert. Schlüsselfaktoren sind dabei

klare Zuständigkeiten, koordinierte Projektsteuerung, der Aufbau interner Kompetenzen sowie eine gezielte Kommunikations- und Weiterbildungsstrategie.

Im Unterschied zur früheren Umsetzung der «Digitalen Verwaltung 2022», die primär auf technologische Lösungen fokussierte, zielte BL digital+ auf eine ganzheitliche organisatorische und kulturelle Verankerung der Transformation ab, dies bewusst mit einem entsprechenden Zeithorizont bis 2033.

3.1. Zielsetzung

Mit dem Projekt BL digital+ wurden die folgenden **strategischen Geschäftsziele** verfolgt und strukturell verankert, um die digitale Transformation in der kantonalen Verwaltung nachhaltig zu steuern, zu festigen und weiterzuentwickeln:

1. **Governance-Organisation (Governance-Modell) etablieren**
Aufbau einer behördenübergreifenden Steuerungs- und Unterstützungsorganisation, die eine koordinierte, verbindliche und strategisch ausgerichtete Umsetzung der digitalen Transformation ermöglicht. Die Linienorganisation wird dadurch befähigt, ihre digitale Transformation eigenverantwortlich voranzutreiben.
2. **Planungssicherheit schaffen**
Entwicklung einer rollierenden Digitalisierungsroadmap als zentrales Steuerungsinstrument für digitale Projekte. Sie dient der Priorisierung, der Planung von Ressourcen und der Fortschrittskontrolle im Sinne der Digitalisierungsstrategie.
3. **Digitale Kompetenzen stärken**
Aufbau und Verankerung neuer Funktionen und Angebote zur gezielten Stärkung der digitalen Kompetenzen in der Verwaltung. Dazu gehören unter anderem die Digital Transformation Manager sowie die Organisationsentwicklerinnen oder Organisationsentwickler in den Direktionen, der Landeskanzlei und den Gerichten und die Mitarbeitenden der Dienststelle Digitale Transformation. Dazu gehören auch ein spezifisches Weiterbildungsprogramm sowie die Stärkung der HR-Beratungen.
4. **Kulturwandel begleiten**
Entwicklung eines Change-Management-Konzepts und einer Kommunikationsstruktur, die die Mitarbeitenden im Veränderungsprozess unterstützt, Transparenz schafft und den langfristigen Wandel fördert, dies sowohl innerhalb der Verwaltung als auch gegenüber Politik und Öffentlichkeit.

3.2. Rahmenbedingungen und Lösungsskizze

Das Projekt BL digital+ fokussierte auf die digitale Transformation der kantonalen Verwaltung einschliesslich der Schulverwaltung, jedoch ohne den Unterrichtsbetrieb.

Der gewählte Lösungsansatz «Digitale Transformation BL vernetzt» basiert auf einer klaren Aufgabenverteilung, kombiniert mit koordinierter Steuerung und zentraler Unterstützung. Die wesentlichen Elemente dieser Organisationsform sind:

1. **Linienverantwortung:** Die Dienststellen sind für die digitale Transformation ihres jeweiligen Aufgabenbereichs verantwortlich.
2. **Kompetenzteams:** Direktionsübergreifende digitale Services (Basisplattformen) werden in sogenannten Kompetenzteams entwickelt und betrieben; jeweils dort, wo das Business (Linienaufgabe) angesiedelt ist, und das fachliche und technische Know-how am grössten ist.

3. **Steuerung und Unterstützung:** Eine übergreifende Steuerungs- und Unterstützungsorganisation wird in Abstimmung mit bestehenden Gremien und Instrumenten der Verwaltungsführung aufgebaut. Diese umfasst strategische Gremien, die neue Organisationseinheit DiDiT in der FKD sowie operative Koordinationsstrukturen zur Stärkung der Direktionen, der Landeskanzlei und der Gerichte (DIR/LKA/GER).
4. **Personal und Kultur:** Die Personalorganisation (HR-Beratung, Personalentwicklung) wird gezielt gestärkt, um Führung und Mitarbeitende bei der digitalen Transformation und im Kulturwandel zu begleiten.
5. **Technologische Grundlage:** Die ZI stellt weiterhin IT-Infrastruktur und Basisservices zentral bereit.
6. **Unabhängige Kontrolle:** Die Umsetzung wird durch die Finanzkontrolle (FiKo) begleitet.

3.3. Projektphasen und -organisation

Nach der Genehmigung durch den Regierungsrat im Juni 2022 und der Ausgabenbewilligung durch den Landrat im Dezember 2022 wurde das Projekt BL digital+ in drei Hauptphasen durchgeführt. Der inhaltliche Projektabschluss erfolgte am 31. August 2024 und die formellen Abschlussarbeiten sowie der Finanzabschluss folgten bis zum 31. Dezember 2024.

1. **Konzeptphase (2022):** Projektplanung, Grundlagenarbeit, Aufbau der Governance-Struktur.
2. **Realisierungsphase (2023–2024):** Rekrutierung und Etablierung der neuen Rollen, Einführung des Projektportfolios, Entwicklung von HR- und Kommunikationsinstrumenten.
3. **Einführungsphase (2024):** Übergabe in die Linienverantwortung.
4. **Abschlussphase (2025):** Abschlussarbeiten, Erstellung Vorlagen, Finanzabschluss.
5. **Abrechnung (2025):** Abrechnung des Projekts via Sammelvorlage BUD (März 2026).

Die Auftraggeberschaft lag beim Regierungsrat und wurde dem Vorsteher der Finanz- und Kirchendirektion (FKD) übertragen. Der Projektausschuss wurde durch die Generalsekretärenkonferenz (GSK) wahrgenommen. Die Projektleitung war in der FKD angesiedelt. Die direkte Einbindung der DIR/LKA erfolgte, indem diese die Leitung von Teilprojekten innehatten, in denen fachliche Perspektiven und strategische Anforderungen koordiniert zusammengeführt wurden. Das Quality Risk Management (QRM) wurde durch ein externes Unternehmen wahrgenommen, das direkt an den Auftraggeber rapportierte.

Die Projektorganisation wurde laufend an die jeweilige Projektphase angepasst – insbesondere im Hinblick auf Steuerung, Kommunikation und Ressourceneinsatz.

3.4. Projektergebnisse

Mit BL digital+ wurden zentrale Grundlagen geschaffen, um die digitale Transformation in der kantonalen Verwaltung strategisch zu steuern, personell zu tragen und organisatorisch zu verankern. Von insgesamt 38 geplanten Lieferobjekten konnten 30 vollständig umgesetzt und 7 in die Fortsetzung überführt werden; eines wurde sistiert. Die vollständige Abbildung der Lieferobjekte ist in Anhang [7.2](#) zu finden.

Die nachfolgenden Ergebnisse orientieren sich an den definierten Geschäftszielen.

1. Governance-Organisation (Governance-Modell) etablieren

Eine kantonsweite Steuerungs- und Unterstützungsorganisation wurde aufgebaut und ab Januar 2024 in Betrieb genommen. Sie stellt sicher, dass die digitale Transformation strategisch geführt, direktionsübergreifend koordiniert und nachhaltig weiterentwickelt werden kann. Die wichtigsten Elemente sind:

- Strategische Steuerung: Der Regierungsrat (bzw. die Gerichtsleitung) trägt die strategische Verantwortung. Der PSA+ koordiniert verwaltungsweit zentrale Themen wie Strategien, digitale Standards, Informationssicherheit, den Weiterentwicklungsbedarf der Kompetenzteams sowie die Priorisierung der Leistungserbringung der ZI. Darüber hinaus ist er für die unterjährige Priorisierung innerhalb des Projektportfolios und das Restrisikomanagement zuständig.
- Operative Steuerung: Die KDT ist die vorberatende Instanz zum PSA+.
- Operative Koordination: Die neu geschaffene Dienststelle DiDiT in der FKD übernimmt Koordination und Beratung auf Verwaltungsebene. Sie rapportiert regelmässig an den PSA+ und den Regierungsrat.
- Rollen in den Direktionen, der Landeskanzlei und Gerichte: Mit den neuen Funktionen DTM und OE wurde die Unterstützung der Linienorganisation strukturell gestärkt.
- Fachgremien: Die KDT und FaPP sind operativ aktiv. Sie sichern Kohärenz und die Synergienutzung und treiben die Weiterentwicklung auf operativer und konzeptioneller Ebene voran.
- Kompetenzteams: Direktionsübergreifende Kompetenzteams betreiben zentral digitale Basisplattformen. Sie sind dort verankert, wo das Fachwissen am stärksten ist. Bis zum Projektabschluss wurden die Kompetenzteams Datenmanagement, Online Service Plattformen / BL-Konto und GEVER BL operativ tätig.
- Zentrale Informatik (ZI): Die ZI gewährleistet die Bereitstellung zentraler, sicherer ICT Infrastruktur- und Basis-Services und bildet eine zentrale und relevante Voraussetzung für die tägliche, operative Leistungserbringung der kantonalen Behörden und Gerichte.

Die **DiDiT** hat sich organisatorisch fest verankert, bewegt sich aber weiterhin in einem Spannungsfeld zwischen verschiedenen, teils widersprüchlichen Erwartungen. Auf der einen Seite wird eine schnelle, fachlich hochwertige Umsetzung gefordert, um neue Technologien und Innovationen zu fördern und zu etablieren. Gleichzeitig müssen jedoch auch behördenübergreifende Prozesse, Informationsbestände, Instrumente und Leistungen zur Koordination und Weiterentwicklung der Gesamtorganisation weiter aufzubauen und zu entwickeln.

Die Geschwindigkeit dieser Entwicklung hängt massgeblich von den finanziellen Rahmenbedingungen sowie von der Kapazität der neu geschaffenen DTM- und OE-Funktionen und zentraler Dienststellen wie dem Amt für Daten und Statistik und der Zentralen Informatik ab. Während das initiale Projekt «BL digital+» bereits abgeschlossen ist, wurde von Anfang an – gestützt auf vergleichbare verwaltungsübergreifende Entwicklungen – ein Zeitraum bis 2033 für den vollständigen Aufbau, die Etablierung und Optimierung dieser Prozesse und Leistungen veranschlagt.

Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht den Aufbau der behördenübergreifenden Governance-Organisation für die digitale Transformation:

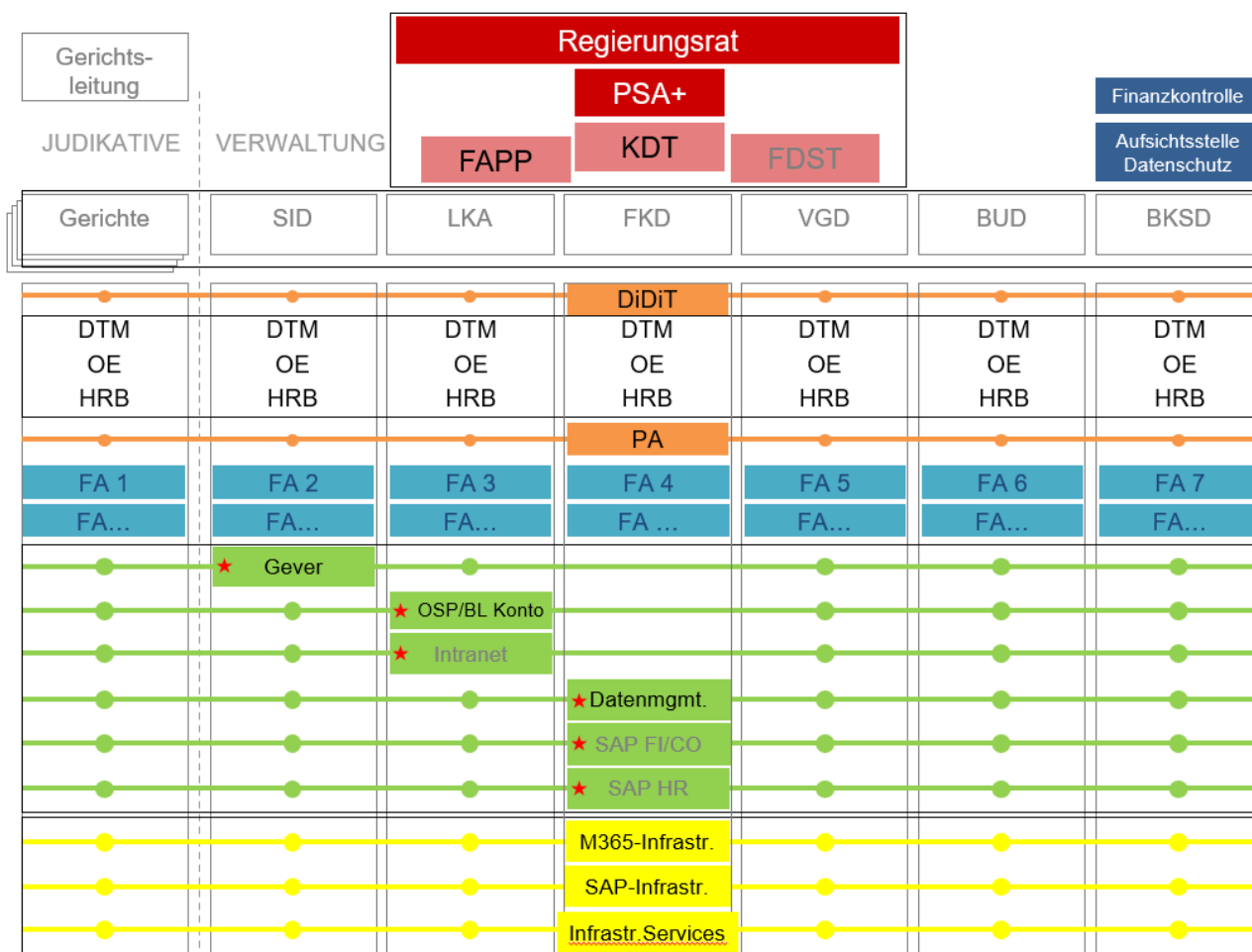


Abbildung 1: Aufbau einer übergreifenden Governance-Organisation für die digitale Transformation

2. Entwicklung einer rollierenden Digitalisierungsroadmap sowie Finanz- und Personalunterstützung

Mit dem Aufbau eines directionsübergreifenden digitalen Projektportfolios und der jährlich im Rahmen des Aufgaben- und Finanzplans zu prüfenden Digitalisierungsroadmap wurde die strategische Planungs- und Steuerungsfähigkeit im Bereich der digitalen Transformation gestärkt. Die Verwaltung erhält ein Instrument, um Projekte frühzeitig zu identifizieren, zu priorisieren und hinsichtlich Ressourcen, Nutzen und Synergien zu bewerten. Damit wurde die Grundlage für ein wirkungsorientiertes, strategisches Portfoliomanagement geschaffen – sowohl für die Verwaltung als auch für die politische Planungssicherheit.

Die wichtigsten Ergebnisse:

- **Projektportfolio:** Einführung eines zentralen digitalen Projektportfolios für alle relevanten Digitalisierungsprojekte. Es schafft Transparenz über bestehende und geplante Projekte und unterstützt die strategische Steuerung.
- **FaPP:** Diese prüft und bewertet Projektanträge hinsichtlich Synergien, Redundanzen sowie Zielorientierung und sorgt für eine kohärente Projektlandschaft.

- Reporting: Die geplanten Steuerungsinstrumente wie Prozessbeschreibungen oder Tool-Anpassungen sind weit fortgeschritten, wurden aber zum Teil erst in der Übergangsphase finalisiert. Für den AFP-Prozess (AFP-Reporting) wurde ein standardisiertes Berichtswesen zum digitalen Projektportfolio entwickelt. Es wurde an die vorhandenen strategischen Stossrichtungen ausgerichtet und erstmals im Jahr 2024 angewendet. Im Jahresbericht (JB-Reporting) folgten ebenfalls Anpassungen, die 2024 erstmals zur Anwendung kamen und laufend optimiert werden. Die Verantwortung für die Weiterentwicklung organisatorische Verankerung liegt bei der Linienorganisation.

3. Stärkung der zentralen und dezentralen Digitalisierungskompetenzen

Ein zentrales Ziel von BL digital+ war es, die kantonale Verwaltung gezielt für den digitalen Wandel zu befähigen, sowohl strukturell als auch personell. Mit der Einführung neuer Funktionen und einem spezifischen Weiterbildungsprogramm wurden die Grundlagen für eine systematische Kompetenzentwicklung geschaffen. Die eingeführten Massnahmen leisten einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung einer lernenden, anpassungsfähigen Verwaltung und unterstützen den langfristigen Kulturwandel im Umgang mit der Digitalisierung.

Die wichtigsten Ergebnisse:

- Neue Rollen in der Verwaltung: In den DIR/LKA/GER wurden die Funktionen DTM sowie OE eingeführt. Zusammen mit der HR-Beratung unterstützen sie die Linienorganisation bei Digitalisierungsprojekten und begleiten den Veränderungsprozess (Change-Management).
- HR-Entwicklung und Personalstrategie: Die HR-Beratung wurde durch neue Instrumente und Dienstleistungen gezielt gestärkt, insbesondere im Bereich der Personalplanung und -entwicklung im digitalen Kontext. Ihre Rolle und Aufgaben in der Unterstützung der Linienorganisation bei Projekten der digitalen Transformation wurde definiert. Neu gestaltet wurde der Rekrutierungsprozess und gleichzeitig ein Onboarding von neuen Mitarbeitenden entwickelt, welche nach erfolgreichem Test im Projekt der gesamten kantonalen Verwaltung zur Verfügung gestellt werden konnten. Im Gang ist der Prozess zur Sicherung der künftig erforderlichen Kompetenzen von HR-Beratungen («Future Skills») als Basis für ein Inhouse-Qualifizierungsprogramm.
- Weiterbildungsangebot: Mit dem neuen Aus- und Weiterbildungsprogramm zur digitalen Transformation erhalten Mitarbeitende Zugang zu praxisnahen Angeboten. Erste Auswertungen zeigen eine hohe Nachfrage und positive Rückmeldungen. So nahmen bis heute insgesamt über 1'500 Mitarbeitende aller Funktionsstufen an knapp 90 Weiterbildungsangeboten teil - von Informationsveranstaltungen über Kurz-Workshops hin zu Seminaren und einem kantonsspezifischen CAS in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Nordwestschweiz.
- Kommunikation und Kulturentwicklung: In der Landeskanzlei wurde die neue Funktion Leitung Newsroom geschaffen. Sie verantwortet die interne und externe Kommunikation zur digitalen Transformation und sorgt für Transparenz gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit.

3.4.1. Weiterführende Arbeiten

Die Grundlage für den langfristigen Projektnutzen wurde mit dem Abschluss von BL digital+ erfolgreich gelegt. Einzelne Aufgaben, deren Umsetzung über die Projektlaufzeit hinausreicht, werden nun in der Linienorganisation weitergeführt. Die Koordination erfolgt durch die DiDiT, die den Fortschritt überwacht und regelmässig an den PSA+ sowie den Regierungsrat berichtet. Ein detaillierter Massnahmenplan wurde hierfür von der DiDiT erstellt.

Der **Fokus der weiterführenden Arbeiten** liegt auf folgenden Themenbereichen:

1. Schärfung der Governance-Organisation: Die neue Governance-Organisation (Abbildung 1: Aufbau einer übergreifenden Governance-Organisation für die digitale Transformation) ist eingeführt. Um ihre Wirksamkeit langfristig zu sichern, sind eine weitergehende Präzisierung von Rollen, Aufgaben und Abläufen notwendig. Ein gemeinsames Verständnis in der Anwendung ist zentral für die direktionsübergreifende Zusammenarbeit und den Kulturwandel. Weiterführende Arbeiten am Governance-System beziehen sich zudem auf den Aufbau der FDST sowie weiterer Kompetenzteams, wie beispielsweise für Intranet und SAP.
2. Überarbeitung der Strategie digitale Transformation: Die Weiterentwicklung der Strategie, aufbauend auf der DV2022 (LRV [2018/378](#)), hat begonnen. Ziel ist es, eine einheitliche Mission und Vision zu entwickeln, den Mitarbeitenden Orientierung zu geben und die Aspekte Datensicherheit, Datenschutz sowie die Bedürfnisse der Bevölkerung und Unternehmen stärker in der strategischen Planung zu verankern.
3. Aufbau Architekturmanagement² und FDST: Trotz erarbeiteter konzeptioneller Grundlagen konnte das Architekturmanagement bis zum Projektende noch nicht vollständig aufgebaut und etabliert werden. Gründe dafür waren personelle Engpässe sowie umfangreiche Abstimmungen im Zusammenhang mit der neuen Governance-Organisation und den sich noch in Überarbeitung befindlichen Strukturen und Prozessen des IT-Service-Managements. Aufbauend auf den Projektergebnissen soll die Architekturfähigkeit nun schrittweise gestärkt werden – unter anderem durch das Erproben und Verabschieden des Organisationsmodells sowie die systematische Dokumentation der IT-Bebauung. Diese Voraussetzungen sind für den Aufbau der FDST unerlässlich.
4. Weiterentwicklung des Projektportfolio Managements: Das digitale Projektportfolio hat sich als zentrales Instrument bewährt und liefert gute Erkenntnisse. Um dessen strategische Wirkung weiter zu stärken, sind gezielte Optimierungen notwendig – insbesondere beim Aufbau eines wirksamen Strategiecontrollings. Die Weiterentwicklung sieht daher vor, die Datenqualität zu erhöhen, die Linienorganisation in DIR/LKA/GER dazu zu befähigen und eine rollierende Digitalisierungsroadmap zu erstellen.
5. Aktualisierung der Rechtsgrundlagen: Die Entwürfe für die erforderlichen Rechtsanpassungen befinden sich derzeit in der Erarbeitung. Dabei werden die Anpassungen des neuen Governance-Modells sowie weiterer betrieblicher Bedarf, unter anderem die Abstimmung der unterschiedlichen Verordnungen, berücksichtigt. Sie beziehen sich auf die Überarbeitung der Informatikverordnung (ITV) sowie der Verordnungen zum Projekt- und Portfoliomanagement (VPPM), zur Informationssicherheit (VIS) und zur digitalen Transformation (VoDiT).
6. Reporting: Die Weiterführende Arbeiten bezüglich des Berichtswesens (AFP-Report, JB-Report) beziehen sich auf die organisatorische Verankerung sowie auf die Optimierung und Beschreibung von Prozessen, um flexibel auf Anforderungen reagieren zu können. Mittels jährlicher Analyse werden systematische Tool- und Prozess-Anpassungen umgesetzt.

² Das Architekturmanagement sorgt dafür, dass die IT-Systeme des Kantons koordiniert, effizient und strategisch ausgerichtet sind. Es schafft Transparenz über Anwendungen, Datenflüsse und Schnittstellen und hilft, Abhängigkeiten zu erkennen, Doppelspurigkeit zu vermeiden und digitale Projekte strategisch und wirkungsorientiert zu steuern. Man kann es sich wie die Raumplanung einer Stadt vorstellen: Architekturmanagement ist der zentrale „Stadtplan“. Er zeigt, wo neue Gebäude stehen dürfen, welche Versorgungsleitungen wohin führen und wie alles miteinander verbunden ist – damit keine Fehlbauten entstehen, kein Quartier doppelt erschlossen werden muss und langfristig nachhaltig geplant werden kann.

3.5. Mittelverwendung

Mit dem Beschluss Nr. 1898 (LRV Nr. [2022/529](#)) bewilligte der Landrat am 15. Dezember 2022 zwei neue einmalige Ausgaben in Höhe von insgesamt 21,1 Millionen Franken bewilligt. Diese verteilen sich wie folgt:

- **Ausgabenbewilligung (1)** zur Finanzierung des Projekts Stärkung Digitale Transformation BL (BL digital+) in Höhe von **6,19 Millionen Franken**
- **Ausgabenbewilligung (2)** zur Finanzierung des Aufbaus digitaler Basisplattformen (GEVER BL, Intranet und OSP/BL-Konto) in Höhe von **14,91 Millionen Franken**

Die Abrechnung der Ausgabenbewilligung 2 ist kein Bestandteil dieser Vorlage und erfolgt daher erst nach Abschluss des Projektes GEVER BL als Gesamtpaket.

	2022 2. Sem.	2023	2024 1. Sem.	2024 2. Sem.	2025	2026	Total 2023-26
Governance-Modell Stärkung DT							
- Betriebs-/Sachaufwand	0.62	2.16	1.08	0.9	1.56	0.78	6.48
- Stellen zentral FKD ADT		0.51 7 FTE	0.67 7 FTE	0.76 8 FTE	1.9 10 FTE	2.28 12 FTE	6.12
- Stellen dezentral übrige Dir/LK/Gerichte (je 1.5 FTE)		0.77 10.5 FTE	1.0 10.5 FTE	1.0 10.5 FTE	2.0 10.5 FTE	2.0 10.5 FTE	6.77
- Stärkung dezentral neue Stellen		Ausgabenbewilligung 1: CHF 6.19 Mio.					19.37
		Finanzbedarf folgt in AFP ab 2024					
Digitale Basisplattformen GEVER, Intranet, OSP/BL-Konto		Ausgabenbewilligung 2: CHF 14.91 Mio.					
- Betriebs- und Sachaufwand	0.63	2.58	2.55		3.2	1.54	9.87
- Personalaufwand		0.38 6.5 FTE	1.28 8.5 FTE		1.58 12 FTE	1.8 12 FTE	5.04
Zwei weitere Basisplattformen							
- Personalaufwand					0.76 3 FTE	1.33 7 FTE	2.09
- Betriebs- und Sachaufwand					Finanzbedarf folgt in AFP ab 2024		17.00
Infrastruktur ZI							
Personal-/Betriebs-/ Sachaufwand					Finanzbedarf folgt in AFP ab 2024		
Folgekosten DV2022/COVID-19		0.71 5 FTE	1.73 12 FTE		1.69 12 FTE	1.69 12 FTE	5.82
							42.19

Beträge in Mio. CHF / Exklusive dezentrale Digitalisierungsprojekte und Wartungsprojekte IT-Infrastruktur/en

Abbildung 2: Kosten Governance-Modell Stärkung digitale Transformation, neue digitale Basisplattformen und Folgekosten DV2022/COVID-19 im AFP 2023–2026

Die nachfolgende **Tabelle** zeigt die **Ausschöpfung der Ausgabenbewilligung 1 zur Governance-Modell Stärkung digitale Transformation** der Jahre 2023–2024 auf.

Ausgabenbewilligung & Budgetkredit Soll/Ist	2023	2024	Total
Ausgabenbewilligung verfügbar ³	6'190'000	4'876'947	3'021'360
Sachaufwand SDTBL Budget Initial +/- Kreditübertragung 23/24 ⁴	2'080'000 -1'046'000	1'003'689 1'046'000	3'083'689
Sachaufwand SDTBL Budget final (Sachaufwand SDTBL Budget final (nach Sofortmassnahme))	1'034'000	2'049'689	3'083'689 (2'483'689)*
Sachaufwand SDTBL IST	645'282	673'241	1'318'523
Sachaufwand SDTBL Differenz	388'718	1'376'448	1'765'166
Personalaufwand SDTBL Budget	1'280'000	1'670'000	2'950'000
Personalaufwand SDTBL IST	667'771	1'182'346	1'850'117
Personalaufwand SDTBL Differenz	612'229	487'654	1'099'883
Total Aufwand Budget	2'314'000	3'719'689	6'033'689
Total Aufwand IST	1'313'053	1'855'587	3'168'640
Total Aufwand Differenz	1'000'947	1'864'102	2'865'049

Tabelle 1: Vergleich Ausgabenbewilligung & Budgetkredit Soll/Ist

*3'083'689 abzüglich 600'000 Franken Einsparungsziel im Rahmen der regierungsrätlichen Finanzstrategie 2025–2028; trotz Reduktion wurden die zur Verfügung stehenden Mittel nicht ausgeschöpft.

Tabelle 1 zeigt den Vergleich zwischen dem geplanten Budget («Soll») und den tatsächlich angefallenen Ausgaben («Ist») für die Jahre 2023 und 2024, getrennt nach Sachaufwand und Personalaufwand. Die Tabelle zeigt ausserdem, wie die verfügbaren Mittel der Ausgabenbewilligung im Verhältnis zu den Budgets und den tatsächlichen Ausgaben stehen.

«**Ausgabenbewilligung verfügbar**» zeigt, die ab 2023 insgesamt zur Verfügung stehenden Mittel von 6'190'000 Franken. Nach den tatsächlich getätigten Ausgaben von 1'313'053 Franken (Total Aufwand IST) wurde die Differenz von 4'876'947 Franken ins Jahr 2024 übertragen. 2024 reduzierten sich die verbliebenen Mittel weiter um 1'855'587 Franken auf 3'021'360 Franken.

Das Budget wurde jeweils jährlich neu festgelegt (Budget initial) und bei Bedarf angepasst, z. B. durch Übertragung von Mitteln zwischen den Jahren.

³ Die neue einmalige Ausgabenbewilligung im Umfang von 6'190'000 Franken, wurde mittels LRV 2022/529 vom 27. September 2022 und LRB 2022-1898 vom 14. Dezember 2022 in Beschlussziffer 1 beschlossen. Dabei wird für neue einmalige Ausgaben stets eine Gesamtsumme unabhängig der Jahre gesprochen. Entsprechend werden hier die Jahresanfangsbestände der Ausgabenbewilligung (2023/2024) und die verbleibende Summe Ende 2024 aufgezeigt (Total).

⁴ Kreditübertragung vom Jahresbudget 2023 ins Jahresbudget 2024.

Insgesamt wurden **3'168'640 Franken** der Ausgabenbewilligung und somit **52,5 Prozent** ausgeschöpft. **2'865'049 Franken** und somit **47,5 Prozent** des Budgetkredits wurden bis Ende 2024 nicht ausgeschöpft.

Der Hauptgrund für das nicht Ausschöpfen der Mittel ist der **verzögerte personelle Aufbau**, wie auch die tiefere Inanspruchnahme von externer Unterstützung als ursprünglich geplant. Überdies wurde im Rahmen der regierungsrätlichen Finanzstrategie 2025–2028 als Sofortmassnahme ein Einsparungsziel von 600'000 Franken definiert. Die finanzielle Unterschreitung blieb ohne Einfluss auf die Erreichung der geplanten Lieferobjekte.

Die formelle Abrechnung erfolgt gemäss Finanzhaushaltsgesetz (§ 41 Abs. 3, FHG; SGS [310](#)) über die BUD und wird dem Landrat voraussichtlich im März 2026 im Rahmen der Sammelvorlage «Schlussabrechnungen Ausgabenbewilligungen» unterbreitet.

3.6. Personalbedarf

Für den Aufbau der neuen Steuerungs- und Unterstützungsorganisation im Rahmen von BL digital+ waren ab 2023 insgesamt **36,5 Vollzeitäquivalente (FTE)** eingeplant. Bis Ende 2024 konnten **22,1 FTE** besetzt werden.

Die Ausschreibung der neuen Funktionen für die neue Governance-Organisation startete im März 2023. Bis Juni 2024 konnten die meisten DTM-Stellen in den DIR/LKA/GER besetzt werden⁵.

Die **DTM** sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für die Entwicklung und Implementierung von Strategien zur Unterstützung des technologischen Wandels verantwortlich. Darüber hinaus unterstützen sie die Fachbereiche bei der Planung, Initialisierung, Umsetzung und Steuerung von Digitalisierungsprojekten. Dazu gehört die Analyse und Optimierung von Geschäftsprozessen, die Erarbeitung von Konzepten und Berichten sowie die Integration neuer digitaler Lösungen in bestehende Systeme. Im Rahmen ihrer verwaltungsübergreifenden Kooperation fördern sie digitale Denkweisen und einen effektiven und kostenoptimierten Einsatz der Ressourcen für die digitale Transformation in allen Verwaltungen.

Die **Leitung DiDiT** hat im Oktober 2023 ihre Tätigkeit aufgenommen und die Rekrutierung von Mitarbeitenden bis Mai 2024 abgeschlossen. Die **DiDiT** ist eine direktionsübergreifende Planungs-, Koordinations- und Unterstützungsstelle zur Bearbeitung von Fragenstellungen der digitalen Transformation mit Querschnittscharakter. Sie hat eine zentrale Rolle bei der Führung und Koordination der übergeordneten Prozesse, die für die digitale Transformation entscheidend sind. Einer ihrer Hauptaufgaben ist die Weiterentwicklung der Organisation, um die digitale Transformation kontinuierlich zu fördern und voranzutreiben. Sie stellt zukünftig ein konsolidiertes Berichtswesen bereit, das als Grundlage für die Steuerung der digitalen Transformationsprozesse dient. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Unterstützung der DiDiT in der Erarbeitung und regelmässigen Aktualisierung der Strategie digitale Transformation. Die Dienststelle ist für die Erarbeitung und Weiterentwicklung des digitalen Projektportfolios verantwortlich, das die verschiedenen Digitalisierungsprojekte strukturiert und priorisiert. Die DiDiT leistet damit im Spannungsfeld zwischen raschem und agilem Innovationsbedürfnis, operativ stabiler, sicher digitaler Leistungserbringung, Wirtschaftlichkeitsansprüchen sowie finanzhaushalterischen Rahmenbedingungen einen wesentlichen Beitrag zu einer ausgewogenen und koordinierten Entwicklung der digitalen Transformation der kantonalen Verwaltung als Ganzes.

Zur Stärkung der Umsetzungsleistungen der digitalen Transformation wurden drei (GEVER BL, Online-Service-Plattform / BL-Konto, Datenmanagement) Kompetenzteams (KT) in jenen Dienststellen aufgebaut, welche die grösste Fach- bzw. Anwendernähe aufweisen und den Betrieb und die Weiterentwicklung der digitalen Basisplattformen sicherstellen.

⁵ Bis Mai 2025 konnten alle DTM-Stellen in DIR/LKA/GER besetzt werden.

Die KT sind in Zusammenarbeit mit der ZI für die Bereitstellung technischer Infrastrukturen behördenübergreifender digitaler Basisplattformen verantwortlich, mit denen die Dienstleistungen der Verwaltung verbessert werden sollen. Die KT sorgen für den Betrieb, die Weiterentwicklung und den Support dieser Plattformen.

Dabei führen sie Projekte in Zusammenarbeit mit den Direktionen zur Weiterentwicklung der Services inklusive der dazugehörigen Roadmap durch. Bei der Implementierung und Weiterentwicklung der digitalen Basisplattform stellen die KT sicher, dass die geltenden Datenschutzrichtlinien und Sicherheitsstandards eingehalten werden. Darüber hinaus bieten sie Behörden und Institutionen im Kanton Beratung und Unterstützung bei der Implementierung neuer Services innerhalb ihres Kompetenzfeldes an.

Die KT führen auf der jeweiligen digitalen Basisplattform Schulungen für Mitarbeitende durch. Zudem koordinieren und unterstützen sie verschiedene Digitalisierungsprojekte innerhalb des Kantons, um eine einheitliche Strategie zu fördern.

Die nachfolgende Abbildung zeigt den Plan-Bestand im Vergleich zum Ist-Bestand der jeweiligen Ausgabenbewilligung. Im Projekt BL digital+ werden die FTE der jeweiligen Funktionsgruppen (DTM/OE, DiDiT, PA und Kommunikation) per Stichtag 30. Juni 2024 abgebildet. Der Vergleich der FTE der Kompetenzteams erfolgt mit dem Stand vom 31. Dezember 2024 und dem Planstand vom 31. Dezember 2026, um den aktuellen Stand aufzuzeigen. Das Datum des Planbestands variiert aufgrund der unterschiedlichen Abschlussdaten der jeweiligen Projekte.

Ausgabenbewilligung 1	Vergleich FTE Plan / IST	Plan 30.06.2024	Stand 31.12.2023	Stand 30.06.2024
	Aufbau DTM/OE in DIR/LKA/GER	10.50	3.03	8.29
	DTM (je 1 FTE) und OE (je 0.5 FTE)			
	Aufbau DiDiT in FKD	7.00	0.70	4.87
	PA (Personalentwicklung Digitale Transformation)	1.00	0.20	0.60
Ausgabenbewilligung 2	Kommunikation (Newsroom)	1.00	0.25	0.75
	Vergleich FTE Plan / IST	Plan 31.12.2026	Stand 31.12.2023	Stand 31.12.2024
	Kompetenzteams	12.00		
	- GEVER (4 FTE)		2.80	3.80
	- OSP (BL-Konto) (4 FTE)		2.00	3.00
Ausgabenbewilligung 3	- Intranet (4 FTE)			0.80
	Zentrale Informatik (ZI)	5.00	---	---
Total		36.50	8.98	22.11

Tabelle 2: Personalbedarf Plan und IST-Stand

Die Abweichung gegenüber der ursprünglichen Planung ist auf unterschiedliche Faktoren zurückzuführen. So konnten zum Beispiel neu geplante Stellen mittels interner Reorganisation besetzt werden. Einzelne Funktionen, insbesondere im Bereich des Architekturmanagements, konnten bis Projektende noch nicht besetzt werden. Zudem führt die Finanzstrategie zu Verzögerungen bei der Besetzung der im Rahmen des Projekts besprochenen Stellen. Dies wiederum verzögert den Aufbau der DiDiT und verzögert die Entwicklung aus.

Die Tabelle 2 zeigt die detaillierte Personalbedarfsplanung. Die 5.0 FTE (ab 2024 12 FTE) für die Dienststelle ZI sind dabei nicht Bestandteil des Personalaufbaus im Rahmen des Projekts BL digital+. Sie wurden zur Abdeckung der neuen und zusätzlichen operativen ICT Service-Betriebsleistungen gesprochen, welche im Rahmen der Projekte des Programms DV2022 und des Infrastrukturaufbaus zur Bewältigung der COVID-19 Pandemie (Telearbeitsinfrastrukturen) in der Zeit zwischen 2019 und 2022 operativ eingeführt wurden.

Die jeweiligen DIR/LKA/GER rekrutierten und integrierten die erforderlichen personellen Ressourcen. Zusätzlicher Bedarf wird zukünftig über den AFP-Prozess geplant und beantragt. Die Personalentwicklung orientiert sich an den strategischen Anforderungen der digitalen Transformation bis 2033.

4. Erkenntnisse

Das Projekt BL digital+ hat gezeigt, dass die digitale Transformation in der kantonalen Verwaltung nicht allein durch technologische Lösungen vorangetrieben werden kann. Entscheidend ist eine Kombination aus klaren Strukturen, organisatorischer Steuerung, gezielter Kompetenzentwicklung und kultureller Veränderung. Diese Grundlagen wurden erfolgreich gelegt und strukturell verankert.

Die neue Governance-Organisation hat sich als tragfähig etabliert, auch wenn einzelne Rollen und Abläufe noch präzisiert werden müssen. Der Aufbau von Funktionen, Gremien und Steuerungsinstrumenten⁶ ermöglicht es der Verwaltung, die digitale Transformation künftig eigenständig weiterzuführen.

Bereits wurden gezielte Steuerungsinstrumente implementiert, um die digitale Transformation proaktiv zu fördern. Der **PSA+** fungiert als Entscheidungsgremium, das sich mit strategischen Fragestellungen der digitalen Transformation befasst und sicherstellt, dass die Massnahmen gut organisiert und zielgerichtet umgesetzt werden. Zudem stellt der PSA+ die Schnittstelle zum Regierungsrat sicher.

Die für den PSA+ vorberatende und operative Instanz bildet die interdirektional zusammengesetzte KDT. Die ebenfalls interdirektional agierende FaPP prüft digitale Vorhaben auf Synergien und Doppelspurigkeiten. Dieser jährlich wiederkehrende Prozess ist dabei auf den AFP-Prozess abgestimmt und wird von der DiDiT optimiert und koordiniert.

Die eingerichteten KT (Gever, OSP / BL Konto, Datenmanagement) und Fachgruppen (KDT, FaPP) bestehen aus Expertinnen und Experten, die die Entwicklung und Umsetzung von Digitalisierungsprojekten unterstützen. Diese interdirektionalen Teams bringen wertvolles Fachwissen ein und sind entscheidend für die Koordination von Projekten.

Um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden die neuen digitalen Technologien effektiv nutzen können, bietet der Kanton Schulungen und Weiterbildungsangebote an und fördert den gegenseitigen Austausch. Zudem gehen die Verantwortlichen des Kantons Kooperationen und Partnerschaften mit anderen Behörden, Bildungseinrichtungen und privaten Unternehmen ein, um Synergien zu nutzen und innovative Lösungen zu entwickeln, die die digitale Transformation weiter vorantreiben. Als Beispiel ist hier die Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) im Rahmen der Weiterbildung zu nennen, ebenso wie die Zusammenarbeit mit weiteren Unternehmen, um praxisnahe Beispiele aufzuzeigen. Dies gilt ebenso für die Umsetzung von Events in Kooperation mit privaten Unternehmen.

⁶ Steuerungsinstrumente sind Methoden, Verfahren und Hilfsmittel, die verwendet werden, um Prozesse, Projekte oder Organisationen zu lenken, zu kontrollieren und zu optimieren. Sie helfen dabei, Ziele zu definieren, Fortschritte zu messen und Entscheidungen zu treffen. In einem organisatorischen oder verwaltungstechnischen Kontext können Steuerungsinstrumente verschiedene Formen annehmen, wie z. B. Strategien und Pläne, Kennzahlen, Dashboard-Reporting, Finanzielle Planungsinstrumente, Prozessmanagementinstrumente, Risikomanagement, Evaluation und Feedback, Stakeholder-Management, Koordinationsmechanismen.

Der eingeleitete Kulturwandel, hin zu einer vernetzten, lernenden und flexiblen Verwaltung, ist ein langfristiger Prozess. Die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses und die Stärkung der internen Zusammenarbeit bleiben zentrale Aufgaben.

Im föderalen Kontext erfordert die digitale Transformation eine enge Abstimmung zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden. Gemeinsame Standards, koordinierte Schnittstellen und transparente Kommunikation sind entscheidend, um Fragmentierungen zu vermeiden und Synergien optimal zu nutzen.

Risiken wie Cyberbedrohungen, Datenschutzverletzungen oder soziale Ungleichgewichte durch digitale Ausschlüsse müssen weiterhin aktiv beobachtet und adressiert werden. Die entsprechenden Grundlagen wurden geschaffen, ihre Weiterentwicklung bleibt eine Daueraufgabe.

4.1. Schlussfolgerung und weitere Umsetzung

Mit dem Projekt BL digital+ wurden essentielle und zentrale Grundlagen für die digitale Transformation der kantonalen Verwaltung geschaffen und eine solide Basis für die weitere Entwicklung gelegt. Eine umfassende Evaluation der Ergebnisse identifiziert Erfolge und Verbesserungspotenziale, die als Grundlage für künftige Entscheidungen und Massnahmen dienen.

Die Empfehlungen aus dem Abschlussbericht werden systematisch umgesetzt. Dies geschieht, um die digitalen Dienstleistungen und Prozesse weiterzuentwickeln und sicherzustellen, dass die Angebote den Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer entsprechen. Durch diese kontinuierliche Verbesserung wird angestrebt, die Qualität und Relevanz der digitalen Services zu erhöhen.

Die bestehenden Aus- und Weiterbildungsprogramme werden fortgesetzt und gegebenenfalls ausgebaut, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden über die erforderlichen digitalen Kompetenzen verfügen. Dies ist entscheidend, um die Herausforderungen der Digitalisierung erfolgreich zu meistern und die Mitarbeitenden optimal auf die neuen Anforderungen vorzubereiten.

Die Digitalisierungsstrategie wird von den Mitarbeitenden der DiDiT, der ZI und den DTM überarbeitet und bis Anfang 2026 finalisiert. Diese soll darauf abzielen, zukünftige Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung proaktiv zu adressieren und die digitale Transformation nachhaltig zu gestalten. Durch diesen Austausch sollen deren Bedürfnisse und ihr Feedback aktiv in die Strategie einfließen. Durch diese ganzheitliche Herangehensweise wird der Kanton Basel-Landschaft in der Lage sein, die digitale Zukunft aktiv zu gestalten und eine moderne, bevölkerungsnahe Verwaltung zu etablieren.

Nach Abschluss der Strategieerarbeitung überprüft die DiDiT in Zusammenarbeit mit der KDT regelmässig die Fortschritte der digitalen Transformation. In diesem Überprüfungsprozess soll sichergestellt werden, dass die definierten Ziele der digitalen Transformation erreicht werden und den sich wandelnden Anforderungen Genüge getan wird. Dabei werden die Zielerreichung und die Anpassung an neue Anforderungen sichergestellt. Das Monitoring basiert auf Fortschrittsberichten, Mitarbeiterfeedback, Leistungskennzahlen (KPI; Key Performance Indicators) und gezielten Evaluationen. In regelmässigen Abständen könnten zudem Workshops oder Review-Meetings stattfinden, in denen aktuelle Herausforderungen besprochen und innovative Ansätze zur weiteren Verbesserung der digitalen Transformation diskutiert werden.

5. Strategische Verankerung / Verhältnis zum Regierungsprogramm

In seiner Langfristplanung 2023–2032 ([AFP 2023–2026](#)) hat der Regierungsrat festgehalten, dass die digitale Transformation ein ständiger Prozess sei, der das Geschäft begleitet. Die Ämter selbst sind neu in der Verantwortung für die Umsetzung der digitalen Transformation und sie koordinieren sich direktionsübergreifend. Der mit der digitalen Transformation einhergehende organisatorische Umbau ist fundamental.

Damit soll die in der Langfristplanung 2022–2031 (LRV [2021/503](#)) durch den Regierungsrat festgehaltene Ausrichtung einer Verwaltung, welche durch effiziente Strukturen und digitalisierte Prozesse moderne und bürgernahe Leistungen erbringt, verfolgt werden.

Als strategische Stossrichtung wurde formuliert: «Der Kanton führt den Ausbau der Digitalisierung in der kantonalen Verwaltung auf allen Ebenen und in allen Verwaltungszweigen fort. Die Digitalisierungsstrategie verfolgt die Stossrichtungen:

- Die Grundlagen für die digitale Transformation schaffen,
- Behördengeschäfte medienbruchfrei digital abwickeln sowie
- Führungs- und Supportprozesse konsequent digitalisieren».

6. Anträge

6.1. Beschluss

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat zu beschliessen:

1. Der Abschlussbericht zum Projekt BL digital+, einschliesslich der Projektergebnisse, der Mittelverwendung sowie der künftigen organisatorischen Weiterentwicklung, wird zur Kenntnis genommen.

Liestal, 4. November 202

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Dr. Anton Lauber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich

7. Anhang

- Qualitäts- und Risikomanagementabschlussbericht
- Beurteilung der Lieferobjekte des Projekts
- Abkürzungen (alphabetisch)

7.1. Qualitäts- und Risikomanagementabschlussbericht

Zusammenfassung des Qualitäts- und Risikomanagementabschlussbericht des externen QRM, Alexander Colombi, CSP AG vom 15.10.2024

Projekt BLd+: Zusammenfassung QRM-Abschlussbericht F

Die Regierung des Kantons Basel-Landschaft (BL) hat basierend auf vorgängigen Initialisierungsarbeiten am 21.6.2022 das Projekt «BL digital+» beauftragt (BLd+, ex «Stärkung der Digitalen Transformation BL» SDTBL). Nach den Phasen Konzeption und Realisierung wurde es mit der Phase Einführung inhaltlich am 31.8.2024 abgeschlossen. Der formelle Projektabschluss ist auf Januar 2025 geplant. Der fünfte und letzte Qualitäts- und Risiko-Management (QRM) Bericht (Abschlussbericht F) wurde per Stichtag 15.10.2024 erstellt.

Die wesentlichen Projekt-Resultate wurden operationalisiert: Die neue Organisation für die Digitale Transformation (DT) funktioniert mit den neuen Gremien (Dienststelle Digitale Transformation DiDiT, Konferenz Digitale Transformation KDT, Fachgruppe Projektportfolio FAPP und vier Kompetenzteams GEVER, BL-Konto, Datenmanagement und Intranet). Die Rollen Digitale Transformationsmanager (DTM) und Organisationsentwickler (OE) sind in den Direktionen/Landeskanzlei/Gerichten im Einsatz. Das digitale Projektportfolio ist erhoben und der Priorisierungsprozess funktioniert auch unter erhöhtem Spar- und Veränderungsmanagement für kommende DT-Projekte ist in Kraft gesetzt. Die Newsroom-Kommunikation informiert regelmässig zu Digitalisierungsthemen. Spezifische Ausbildungsangebote zur DT werden rege besucht und weiterentwickelt.

Bei Projektende konnten **einige Lieferobjekte noch nicht verabschiedet** werden (Leistungsvereinbarungen, teilweise Handhabung bisheriger IT-Gremien, Anpassung eines Teils der Rechtsgrundlagen, Einführung Fachgruppe Digitale Standards usw.). Diese und während der Einführungsphase erkannte Herausforderungen (z.B. Aufgabenschärfung der Zusammenarbeit neuer Gremien, Anpassungen des Projektportfolio-Tools und Strategiecontrolling) sollen **im Jahre 2025 im laufenden Betrieb optimiert** werden.

Im Ausblick empfiehlt der QRM nebst oben erwähnten Nacharbeiten, zeitnah eine **Digitale Transformationsstrategie** zu erarbeiten, ein beschreibendes **Organisationskonzept** einzuführen und **Anfang 2026 eine Erfolgsbeurteilung** zur neuen Organisation und den Nacharbeiten vorzunehmen.

Das **verwaltungsweite Organisationsentwicklungs-Projekt BLd+ war ein Novum**: Es wurde gemäss agilen Change- und New-Work-Ansätzen rasant durchgeführt. Den Projektverantwortlichen war bewusst, dass bei Projektende noch «nicht alles perfekt» sein würde: Die neue DT-Organisation muss nur stark genug sein, um sich «im Betrieb» weiter optimieren zu können – dies scheint erreicht zu sein.

Mit BLd+ wurde viel Innovatives erreicht, das schnell selbstverständlich wird und vergessen geht. Andere Kantone haben BLd+ mit Interesse verfolgt und inzwischen bei sich ähnliche Vorhaben angestossen. Dies zeigt, dass der Kanton BL einen attraktiven Weg zur DT beschreitet. **Insgesamt hat BLd+ seine 4 Hauptziele gemäss Projektauftrag mit geringen Verzögerungen innert 2.5 Jahren und unter Budget erreicht:**

1. übergreifende Transformationsorganisation	Die neue DT-Transformationsorganisation ist aufgebaut und mit den wesentlichen Gremien in Betrieb (Ausnahme Fachgruppe Digitale Standards). Nötige Nacharbeiten können nach Projektabschluss von der Linie erbracht werden.
2. Rollierende DT-Roadmap	Ein verwaltungsweiter und toolunterstützter Projektportfolio-Prozess für DT-Vorhaben wurde eingeführt, um jährlich Priorisierungen vornehmen zu können.
3. Alimentierung von Finanzen und Personal	Der Landrat hat am 15.12.2022 CHF 6.19 Mio. für SDTBL sowie CHF 14.91 Mio. für die Projekte GEVER, BL-Konto und Intranet bis 2026 bewilligt. Ein grober Finanzrahmen bis 2033 wurde geschätzt. Die nötigen Stellen für die DiDiT, die DTM und die OE wurden gesprochen und weitgehend besetzt.
4. Stärkung der zentralen und dezentralen DT-Kompetenzen	Die Sensibilisierung für die DT ist kantonsweit erhöht: Allen Mitarbeitenden stehen zukunftsfähige Aus- und Weiterbildungsangebote zur Verfügung. Die regelmässige DT-Kommunikation und die Abstimmung in den neuen Gremien verteilen Erfahrungen und Wissen zur DT.

Das **Grossprojekt BL digital+ darf als erfolgreiche Grundlagenschaffung für die DT** zu Gunsten der Verwaltungsmitarbeitenden, der Bürger und der Unternehmen des Kantons Basel-Landschaft betrachtet werden.

Alexander Colombi, VRP und Partner der CSP,
in der Rolle QRM des Projektes BLd+

7.2. Beurteilung der Lieferobjekte des Projekts

Teilprojekt 1 – Digitales Transformationsmodell BL

Ziel: Die Steuerbarkeit der digitalen Transformation ist gewährleistet, das Governance-Modell wurde eingeführt und erste Strukturen sind operativ aktiv.

Stand Ergebnisse

13 Lieferergebnisse, davon

- 9 abgeschlossen (100% umgesetzt)
- 4 aktiv (in Arbeit befindliche)

Nr.	Lieferergebnis	Verantwortlich	Status	Umsetzung	Lieferobjekt
Teilprojekt 1 Digitales Transformationsmodell BL			92%	aktiv	LO 1 - 6
E03	Organisationskonzept DT	TPL TP1	100%	abgeschlossen	LO1
E04	Einführungskonzept DT	TPL TP1	100%	abgeschlossen	LO1
E05	Rechtsgrundlagenanalyse	TPL TP1 und RD FKD	100%	abgeschlossen	LO6
E06	Übersicht Kompetenzteams	TPL TP1	100%	abgeschlossen	LO3
E07	SLA	TPL TP1	100%	abgeschlossen	LO6
E21	Aufbau DiDiT in FKD	M. Bammatter	100%	abgeschlossen	LO2
E22	Aufbau DTM & OE in DIR/LKA/GER	GS, LS	100%	abgeschlossen	LO5
E23	Aufbau Gremien KDT, FaPP und FDST	GS	88%	aktiv	LO1
E24	Kompetenzteams OSP, GEVER, Intranet, SAP, Datenmanagement	DSTL LKA, PA, FV, ZI	54%	aktiv	LO3
E25	Personalplanung in AFP 2024-2027	GS	100%	abgeschlossen	LO4
E26	Digitale Transformation PA, ZI, StatA, FV	GS und DSTL FKD	72%	aktiv	LO4
Teilprojekt 5 Rechtsgrundlagen			82%	aktiv	LO6
E20	Temporäre Rechtsgrundlage RRB	S. Matter	100%	abgeschlossen	LO6
E40	Rechtsgrundlagen	S. Matter	64%	aktiv	LO6

Tabelle 3: Lieferobjekte des Teilprojekts 1

Bewertung Zielerreichung

Das neue Governance-Modell wurde erfolgreich eingeführt. Die zentralen Gremien (KDT, FaPP) sind seit Anfang 2024 operativ tätig, die DiDiT ist funktionsfähig, und der Aufbau der KT ist weit fortgeschritten.

Nach wie vor bestehen Herausforderungen bei der Klärung von Rollen, Zuständigkeiten und Entscheidungswegen. Diese sind weiter zu schärfen und bei Bedarf anzupassen.

Aufgrund dieser strukturellen Unklarheiten hat die GSK im Juni 2024 eine Überprüfung des sogenannten „Big Picture“ des Governance-Modells in Auftrag gegeben. Die bestehende Struktur wurde als noch nicht wirksam genug beurteilt, um eine reibungslose Zusammenarbeit sicherzustellen. Mit dem PSA+ konnte in der Folge die Lücke betreffend strategisches Führungsorgan unter Einbindung von zwei Regierungsmitgliedern geschlossen werden. Weitere Präzisierungen der Prozesse wie auch die Anpassung der Rechtsgrundlagen sind in Arbeit.

Teilprojekt 2 – Digitalisierungs-Roadmap und Projektportfolio

Ziel: Die Planungs- und Steuerungsfähigkeit der Projekte zur digitalen Transformation ist gestärkt. Projekte können systematisch priorisiert, finanziert und in einem konsolidierten Portfolio geführt werden.

Stand Ergebnisse

9 Lieferergebnisse, davon

- 6 abgeschlossen (100% umgesetzt)
- 3 aktiv (in Arbeit befindliche)

Nr.	Lieferergebnis	Verantwortlich	Status	Umsetzung	Lieferobjekt
Teilprojekt 2 Digitalisierungs-Roadmap und Projektportfolio			90%	aktiv	LO 7 - 10
E08	Gesamtprozess	TPL TP1	100%	abgeschlossen	LO7
E09	Roadmap	TPL TP2	100%	abgeschlossen	LO7
E10	Zielarchitektur	TPL TP2	100%	abgeschlossen	LO9
E11	Projektportfolio	TPL TP2	100%	abgeschlossen	LO8
E12	Anweisungen für Budgetprozess AFP 2024-2027	TPL TP3	100%	abgeschlossen	L10
E27	Projektportfolio und Roadmap inkl. Prozesse	T. Stocker, K. Kisiala	76%	aktiv	LO8
E28	Report Strategiecontrolling inkl. Prozess	T. Stocker, K. Kisiala	69%	aktiv	LO10
E29	Anpassung SAP	D. Fischer	100%	aktiv	LO9
E30	Aufbau Architekturmanagement	D. Diamantis	63%	aktiv	LO9

Tabelle 4: Lieferobjekte des Teilprojekts 2

Bewertung Zielerreichung

Das Projektportfolio für digitale Transformation wurde aufgebaut und bereinigt, erste Prozesse zur Priorisierung und Planung wurden definiert und angewendet, u. a. im Rahmen des AFP 2025–2028. Auch eine erste Roadmap sowie Anweisungen für die Budgetplanung liegen vor.

Die geplanten Steuerungsinstrumente wie Prozessbeschreibungen oder Tool-Anpassungen sind weit fortgeschritten, wurden aber zum Teil erst in der Übergangsphase finalisiert. Das geplante Reporting zur Strategieumsetzung (AFP-Report, JB-Report) wurde erstmals angewendet, ist aber organisatorisch noch nicht vollständig verankert. Rollen und Verantwortlichkeiten für den Reportingprozess sind noch zu klären.

Das Architekturmanagement wurde konzeptionell vorbereitet und teilweise dokumentiert. Die operative Umsetzung steht noch aus und wird von der Linienorganisation weitergeführt.

Teilprojekt 3 – Personal- und Organisationsentwicklung

Ziel: Die Personalorganisation wurde gestärkt, um Führungskräfte, Mitarbeitende und Teams bei der digitalen Transformation gezielt zu unterstützen. Die Rahmenbedingungen für die Entwicklung entsprechender Kompetenzen wurden angepasst.

Stand Ergebnisse

9 Lieferergebnisse, davon

- 9 abgeschlossen (100% umgesetzt)
- 0 aktiv (in Arbeit befindliche)

Nr.	Lieferergebnis	Verantwortlich	Status	Umsetzung	Lieferobjekt
Teilprojekt 3 Personal- und Organisationsentwicklung			100%	abgeschlossen	LO 11 - 13
E13	Organisationskonzept POE	TPL TP3	100%	abgeschlossen	LO11/LO12
E14	Einführungskonzept POE	TPL TP3	100%	abgeschlossen	LO11/LO12
E15	Rechtsgrundlagen	TPL TP3	100%	abgeschlossen	LO13
E16	Stellenbeschreibungen gemäss Organisationskonzept	TPL TP3	100%	abgeschlossen	LO13
E31	Beratung und Unterstützung im Bereich Organisationsentwicklung in den Direktionen	B. Buomberger	100%	abgeschlossen	LO11
E32	Personalentwicklung	R. Kurth	100%	abgeschlossen	LO12
E33	Weiterentwicklung HR-Beratungsleistungen	R. Kurth	100%	abgeschlossen	LO11
E34	Training HR-Beratung	B. Buomberger	100%	abgeschlossen	LO11
E35	Unterstützung im Rekrutierungsprozess	R. Kurth	100%	abgeschlossen	LO13

Tabelle 5: Lieferobjekte des Teilprojekts 3

Bewertung Zielerreichung

Alle geplanten Lieferergebnisse wurden umgesetzt. Die Funktionen für OE und HR-Beratung wurden definiert, eingeführt und personell besetzt. Ein zentrales Ergebnis ist das neue Aus- und Weiterbildungsprogramm BLd+, das flächendeckend auf verschiedenen Erfahrungsstufen angeboten wird.

Ein unterstützendes Onboarding- und Rekrutierungsmodell wurde erfolgreich pilotiert und wird künftig als Standardlösung für die gesamte Verwaltung geprüft. Auch das Programm zur Stärkung der HR-Beratung wurde verabschiedet und ist in der Umsetzung.

Das Teilprojekt wurde per Projektende vollständig an das Personalamt und die Linienorganisation übergeben und gilt als abgeschlossen.

Teilprojekt 4 – Kommunikation und Change-Management

Ziel: Aufbau einer funktionsfähigen Kommunikationsstruktur zur digitalen Transformation und Unterstützung des kulturellen Veränderungsprozesses in der Verwaltung.

Stand Ergebnisse

7 Lieferergebnisse, davon

- 6 abgeschlossen (100% umgesetzt)
- 1 sistiert

Nr.	Lieferergebnis	Verantwortlich	Status	Umsetzung	Lieferobjekt
Teilprojekt 4 Kommunikation und Change			86%	aktiv	LO 14 - 16
E17	Kommunikationskonzept Projekt SDTBL	TPL TP4	100%	abgeschlossen	LO15
E18	Kommunikationsmassnahmen Projekt SDTBL	TPL TP4	100%	abgeschlossen	LO16
E19	Gemeinsames und flexibles Zielbild	TPL TP4	100%	abgeschlossen	LO15
E36	Aufbau Kommunikationsorganisation (Newsroom)	N. Kaufmann / Weissenfeld	100%	abgeschlossen	LO14
E37	Projektkommunikation und Changemanagement	K. Weissenfeld / B. Biondi/ C. Brun/ M. Thanathethu	100%	abgeschlossen	LO15
E38	Positionierung Marke BL digital+	N. Kaufmann / K. Weissenfeld / B. Biondi	100%	abgeschlossen	LO15
E39	Wirkungscontrolling und Aktualisierung Kommunikationskonzept	K. Weissenfeld / B. Biondi	0%	sistiert	LO16

Tabelle 6: Lieferobjekte des Teilprojekts 4

Bewertung Zielerreichung

Die Kommunikationsstrukturen wurden erfolgreich aufgebaut. Mit dem Newsroom in der LKA, einem erarbeiteten Kommunikationskonzept und der Marke BLd+ wurde die interne und externe Sichtbarkeit des Projekts gestärkt. Die verschiedenen Massnahmen wie Kitchen Table Talks, Beitragsserien und Infoveranstaltungen fördern das Verständnis für die digitale Transformation.

Im Change-Management wurde ein überarbeitetes Konzept erarbeitet und verabschiedet. Mit der Gründung der OE-Community wurde zudem ein Instrument geschaffen, das den kulturellen Wandel auch nach Projektende kontinuierlich begleiten soll.

Die letzte geplante Massnahme, ein systematisches Wirkungscontrolling und die Fortschreibung des Kommunikationskonzepts, wurde sistiert und zur Weiterführung an die Linienorganisation übergeben. Die Inhalte fliessen künftig in die strategische Kommunikation und das Change-Management der Verwaltung ein.

7.3. Abkürzungen

Abkürzung	Volle Bezeichnung
AFP	Aufgaben- und Finanzplan
BL	Basel-Landschaft
BLd+	BL digital+
BKSD	Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion
BUD	Bau- und Umweltschutzdirektion
DIR	Direktionen
DTM	Digital Transformation Manager
DiDiT	Dienststelle Digitale Transformation
DV2022	Programm «Digitale Verwaltung» 2022 zur Umsetzung der Digitalisierungsstrategie BL
FaPP	Fachgruppe digitales Projektportfolio
FDST	Fachgruppe Digitale Standards
FiKo	Finanzkontrolle
FKD	Finanz- und Kirchendirektion
FTE	Full-Time-Equivalent (Vollzeit-Stellen)
GER	Gerichte
GEVER	Geschäftsverwaltungslösung (Anwendung zur Dossier- und Aktenführung)
GSK	Generalsekretären-Konferenz
HR	Human Resources (Personalwesen)
HRB	HR Business Partner
ICT	Information and Communication Technology (=IKT)
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie (=ICT)
IT	Informationstechnologie, Information Technology
KDT	Konferenz Digitale Transformation
KPI	Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators)
KT	Kompetenzteam
LKA	Landeskanzlei
LRB	Landratsbeschluss
LRV	Landratsvorlage
OE	Organisationsentwicklerin und Organisationentwickler
OSP	Online-Service-Plattform
PSA+	Planungs- und Steuerungsausschuss Plus
QRM	Qualitäts- und Risiko-Manager/in oder Qualitäts- und Risiko-Management
SDTBL	Projekt Stärkung Digitale Transformation Kantonale Verwaltung BL

SID	Sicherheitsdirektion
VGD	Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion
VoDiT	Verordnung Digitale Transformation
ZI	Zentrale Informatik