BASEL LANDSCHAFT
REGIERUNGSRAT

Vorlage an den Landrat

Bericht zum Postulat 2020/701 «**Personaldaten für Kantonsangestellte ins digitale Zeitalter bringen**»
2020/701

vom 4. Februar 2025

1. Text des Postulats

Am 16. Dezember 2020 reichte Thomas Eugster das Postulat 2020/701 «Personaldaten für Kantonsangestellte ins digitale Zeitalter bringen» ein, welches vom Landrat am 2. Dezember 2021 mit folgendem Wortlaut überwiesen wurde:

Noch immer erhalten Kantonsangestellte ihre Lohnabrechnungen monatlich per Post. Personaldaten wie z.B. Unterlagen von Mitarbeitergesprächen oder absolvierte Ausbildungen werden unterschiedlich und häufig rein analog (d.h. Papierablage) aufbewahrt. Pensionskassenausweise werden ebenfalls weiterhin in Papierform verschickt etc. (auch wenn es hier ein elektronisches Portal gibt). Das ist ineffizient, verursacht zusätzliche Kosten für die Verpackung und den Versand der Dokumente. In der Privatwirtschaft führen grössere Arbeitgeber alle personenbezogenen Daten in einer Datenbank, welche den Mitarbeitenden über ein geschütztes Benutzerkonto jederzeit Zugang zu ihren personenbezogenen und ggf. weiteren Daten bietet und auch eine integrierte Mailbox für persönliche Korrespondenz beinhaltet.

2. Stellungnahme des Regierungsrats

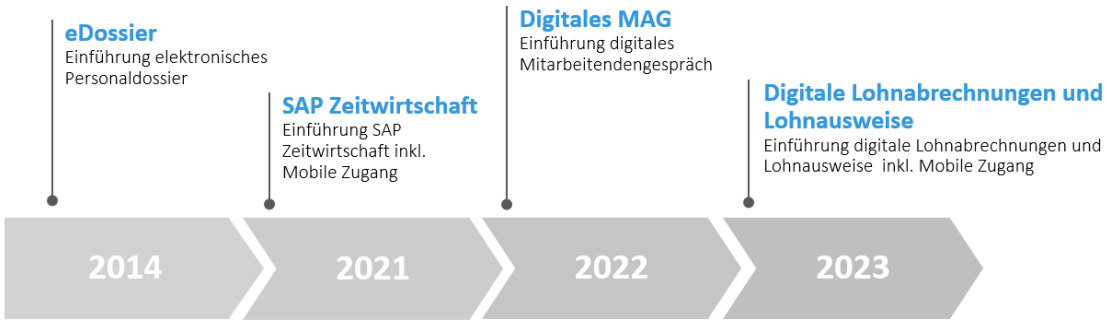
Die Bearbeitung der im Postulat angesprochenen Digitalisierungsfragen ist in der kantonalen Verwaltung bereits länger im vollen Gang und gut verankert: Mehrere Projekte sind in der Verwaltung bereits umgesetzt, befinden sich in aktiver Umsetzung oder sind auf der Roadmap für die nächsten Jahre. Die vorliegende Antwort bietet einen Überblick über den Stand von bereits umgesetzten, laufenden und geplanten Projekten und gibt somit einen Einblick in die verschiedenen Meilensteine. Diese Schritte tragen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Digitalisierungsbereichs bei.

Die kantonale Verwaltung arbeitet mit SAP. In SAP werden alle personenbezogenen Personalstammdaten der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung und der Lehrpersonen verwaltet. Es werden, wenn möglich, alle weiteren digitalen Anwendungen über SAP eingekauft oder gesteuert. Dies ermöglicht einen möglichst medienbruchfreien Prozess.

Mehrere Projekte betreffend Digitalisierung der Personalmanagement-Leistungen sind bereits umgesetzt oder geplant und auf einer aktuellen Roadmap bis 2027 priorisiert. Die Umsetzung der Digitalisierungsprojekte wird dazu beitragen, die Effizienz zu steigern und den Mitarbeitenden einen zeitgemässen Zugang zu ihren personenbezogenen Daten zu ermöglichen.

Die Roadmap wurde 2023 entwickelt und dauert vorerst bis 2027. Die Anforderungen, Tools und Ansprüche ändern sich stetig und deshalb werden die Projekte für 2028 zu einem späteren Zeitpunkt geplant.

2.1. Bereits umgesetzte Projekte gemäss früherer Planung und Beginn Roadmap:



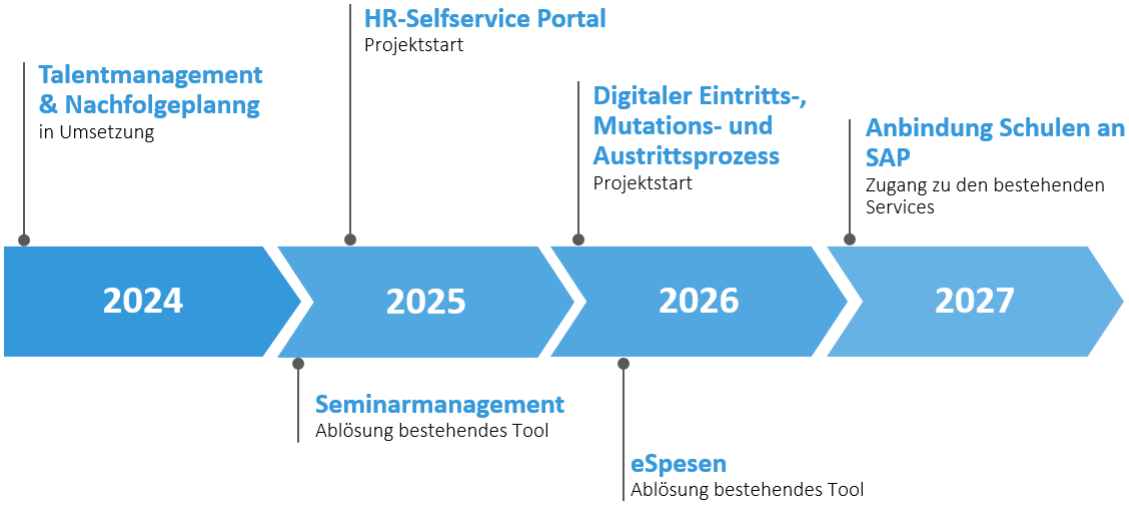
- **E-Dossier:**
  Die Daten, die eine mitarbeitende Person betreffen (Bewerbungsschreiben, Aus- und Weiterbildungen, allfällige Personalmassnahmen) werden im E-Dossier abgelegt. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Einsicht in ihre Unterlagen zu verlangen. Diese können in der HR Abteilung der Direktionen angefragt werden.

- **SAP Zeitwirtschaft:**
  Die digitale Zeiterfassung wurde ebenfalls bereits vollumfänglich eingeführt. Mitarbeitende können ihre Arbeitszeiten jederzeit über das SAP Fiori Portal erfassen und einsehen. Dies erleichtert die Verwaltung von Arbeitsstunden und Abwesenheiten und sorgt für eine höhere Transparenz und Genauigkeit. Vorgesetzte Personen haben auf diese Weise auch einen transparenten Überblick über die Auslastung ihrer Mitarbeitenden. Dies hilft unter anderem bei der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht.

- **Digitales Mitarbeitendengespräch (MAG):**
  Das Mitarbeitendengespräch wurde vollständig digitalisiert und wird bereits über SAP SuccessFactors geführt. Dadurch sind Gespräche und Entwicklungsziele für Mitarbeitende und Vorgesetzte jederzeit strukturiert und transparent zugänglich, was die Personalentwicklung langfristig unterstützt.

- **Digitale Lohnabrechnungen und Lohnausweise:**
  Seit dem 1. Januar 2024 sind die Lohnabrechnungen und Lohnausweise über das SAP Fiori Portal digital abrufbar. Mitarbeitende haben jederzeit Zugriff auf ihre Lohnabrechnungen und Lohnausweise, was den Prozess flexibler gestaltet. Dies hat zu jährlichen Kosteneinsparungen für Verpackung und Versand in Höhe von ca. 40’000 CHF geführt.

2.2. Geplante Projekte gemäss Roadmap mit Fokus auf operationale Exzellenz und Digitalisierung bis 2027



- **Talentmanagement und Nachfolgeplanung:**
  Bis 2026 wird ein digitales Talentmanagement-System eingeführt, das die gezielte Entwicklung und Förderung von Talenten ermöglicht. Dies erleichtert die strategische Nachfolgeplanung und stellt sicher, dass Fachkräfte langfristig gehalten, entwickelt und gefördert werden. Ein erster Teil, die Entwicklungsplanung, wurde bereits im Sommer 2024 ins MAG integriert. Somit können Entwicklungspläne im Detail besprochen und festgehalten werden.

- **Ablösung Seminarmanagement Tool:**
  Es ist ein Projekt auf der Roadmap, welche das Seminarmanagement weiter digitalisieren soll. Das bisherige Tool wird vorderhand für die Verwaltung der Teilnehmendenadministration verwendet (z.B. Anmeldung, Bestätigung, Versand Zertifikat). Zudem ist es auf Präsenzveranstaltung ausgerichtet und bietet limitierte Möglichkeiten in der Ausgestaltung der Personalentwicklung. Die heutigen Angebote mittels Präsenzveranstaltungen reichen nicht mehr aus, um das stetig steigende Bedürfnis an Weiterbildungsthemen von Führungskräften und Mitarbeitenden zu decken. Des Weiteren sollen vermehrt Angebote rund um die Digitale Transformation eingebunden werden. Diese sollen auch digital / virtuell angeboten werden. Durch eine verbesserte Lernplattform, in welcher Prozesse besser und einfacher gesteuert und Angebote als E-Learnings erstellt werden können, kann die Weiterbildungsreise der Teilnehmenden und somit der Mitarbeitenden besser gestaltet, unterstützt und begleitet werden.

- **HR-Selfservice Portal (Initialisierungsphase abgeschlossen):**
  Das HR-Selfservice Portal, dessen Initialisierungsphase bereits abgeschlossen ist, wurde aufgrund der Finanzstrategie vorerst zurückgestellt. Es bietet Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Stammdaten (Adresse, Bankverbindung, Zivilstand etc.) im SAP Fiori eigenständig zu aktualisieren. Auch Vorgesetzte könnten über dieses Portal Auswertungen und Berichte (Mitarbeiterlisten, Geburtstage, Dienstjubiläen, vakante Stellen etc.) erstellen, was den administrativen Aufwand erheblich reduziert. Diese Digitalisierung ist notwendig, da die Komplexität der Anforderungen und die Anzahl Anfragen dauernd ansteigen. So kann mit den bestehenden Ressourcen die Komplexität und die steigende Anzahl besser abgefangen werden.

- **Digitaler Eintritts-, Mutations- und Austrittsprozess:**
  Die Einführung eines digitalen Eintritts-, Mutations- und Austrittsprozesses wird die Personalorganisation effizienter gestalten und sicherstellen, dass alle relevanten Prozesse nahtlos und digital abgewickelt werden. Der Prozess orientiert sich am HR Lifecycle; startet also bei der

Gewinnung bis hin zum Austritt. Es wird geprüft, wo es möglich und sinnvoll ist, Medienbrüche zu eliminieren und / oder zu digitalisieren.

- **eSpesen:**
  Ein weiteres Projekt, das bis 2026 realisiert werden soll, ist die Ablösung des bisherigen Spesentools durch eine durchgängig digitalisierte Lösung. Mitarbeitende können ihre Spesen digital einreichen und durch automatisierte Prozesse eine schnellere Bearbeitung und Genehmigung ihrer Anträge erwarten.

- **Anbindung Schulen an SAP:**
  Da das unterrichtende Personal in einem separaten Netzwerk mit einem eigenen Tool (Schuladministrationslösung SAL) arbeitet, ist es derzeit von fast allen geplanten und umgesetzten Vorhaben ausgeschlossen. Während die Personalstammdaten in SAP erfasst sind, die MAG-Prädikate über die Schulleitungen ins SAP gespiesen werden, erhalten die Lehrpersonen bisher beispielsweise keine digitalisierte Lohnabrechnung. Aktuell werden die Grundlagen erarbeitet, um künftig auch den Kantonsangestellten an den Schulen Zugang zu den für sie relevanten SAP-Funktionalitäten zu ermöglichen.

2.3. Basellandschaftliche Pensionskasse (blpk)

In Bezug auf die Bereitstellung von Pensionskassenausweisen über die Basellandschaftliche Pensionskasse (blpk) kann der Kanton Basel-Landschaft keine direkte Stellung nehmen, da die blpk eine eigenständige Institution ist. Allerdings verfügt sie über das elektronische Portal myblpk, das den bei ihr versicherten Mitarbeitenden Zugang zu ihren Pensionsdaten ermöglicht. Der Kanton wird in den kommenden Jahren Massnahmen ergreifen, um die Nutzung dieses Portals zu fördern und die papierbasierten Prozesse zu reduzieren.

2.4. Fazit

Der Auftrag des Postulats, Dokumente zu digitalisieren, ist in Umsetzung und in Bearbeitung. Der Papierverbrauch wurde bereits stark reduziert (z.B. Mitarbeitendengespräche und Lohnabrechnungen für die kantonale Verwaltung werden und sind digital erfasst, Personaldaten werden in einer SAP-Datenbank geführt). Zusätzliche Projekte werden angegangen, um weiter zu digitalisieren, effizienter zu werden und den Papierverbrauch sowie die Versandkosten zu reduzieren.

Die Projekte werden Schritt für Schritt anhand der Roadmap, die auf die Strategie der Personalorganisation ausgerichtet ist, ausgerollt. Die Strategie der Personalorganisation leitet sich aus der Strategie und den Zielen der Regierung (AFP) ab.

Dieses Vorgehen entspricht sowohl der Digitalisierungsstrategie des Kantons als auch den aktuellen Standards in der Privatwirtschaft und trägt zur Modernisierung und Digitalisierung der Personalmanagement-Leistungen bei.

3. Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragt der Regierungsrat dem Landrat, das Postulat 2020/701 «Personaldaten für Kantonsangestellte ins digitale Zeitalter bringen» als erledigt abzuschreiben.

Liestal, 4. Februar 2025

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Isaac Reber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich