

## ... Und los!

**Im Fokus: Die Digitale Transformation beim Kanton Solothurn.  
success story – Die neuen Türen im gleichen Haus.  
Psychische Gesundheit – Ein aufrüttelndes Gespräch.**

... UND LOS! DIE DIGITALE TRANSFORMATION BEIM KANTON SOLOTHURN.

# 2030 – ein Tag im Leben von Luciana

**Wie könnte die Arbeitswelt im Jahre 2030 aussehen? Um ein mögliches Bild der Gegebenheiten in acht Jahren zu zeichnen, wird die fiktive Person und Mitarbeiterin Luciana Hochreiter durch ihren Arbeitstag bei der Kantonsverwaltung des Kantons Solothurn begleitet. Gewisse Begriffe aus diesem Zukunftsszenario sind im Glossar erläutert und mittels QR-Code auch mit Erklärvideos versehen.**

Luciana Hochreiter ist gerade 38 geworden. Sie lebt im Konkubinatspaar mit Marc, welcher in einem Teilzeitpensum bei Sonova als Projektleiter arbeitet. Gemeinsam hat das Paar zwei Kinder im schulpflichtigen Alter und wohnt in Grenchen. Luciana ist beim Kanton Solothurn in einem 80-Prozent-Pensum angestellt. Sie arbeitet in der Abteilung «Solothurn Digital Engineering House» der Staatskanzlei als Facilitatorin / Unterstützerin.

Ihr Team ist dafür zuständig, gemeinsam mit den Unternehmen und den privaten Personen im Kanton Solothurn neue digitale Abläufe und Schnittstellen zu entwickeln, welche

die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen, den Bürgern und der Verwaltung erleichtern und vereinfachen.

Luciana startet ihren Tag um 06.30 Uhr gemeinsam mit Marc. Sie machen ihre Kinder bereit für die Schule. Die Kinder werden um 07.50 Uhr vom selbstfahrenden Schul-Shuttle-Bus abgeholt. Bereits im Shuttle-Bus absolvieren die Kinder auf ihren Tablets ein erstes individuelles Lernmodul.

Der Schul-ShuttleBus ist auch von der Abteilung «Solothurn Digital Engineering House» eingeführt worden. Luciana hat die komplexe Zusammenarbeit mit dem Lieferanten Stadler Mobility Solutions, dem Amt für Verkehr, der Motorfahrzeugkontrolle, dem Amt für Geoinformatik, dem Amt für Informatik und Organisation, dem Amt für Volksschulbildung, dem Amt für Gemeinden und

*Der unsichtbare Sensor an der Schleuse erkennt Luciana und öffnet die Schleuse automatisch.*

den Busbetrieben Solothurn und Umgebung koordiniert. Sie ist stolz auf das Ergebnis, zu dem alle mit viel Herzblut beigetragen haben.

Sind die Kinder aus dem Haus, checkt Luciana ihre Pendenzen und Nachrichten, welche über die Kollaborationsplattform «ToGETthere» auf ihrem Mobile Device eintreffen. Nach einer halben Stunde Arbeit besucht sie ihren Yoga-Kurs. Um 10 Uhr kommt sie im Gebäude der Staatskanzlei an. Der unsichtbare Sensor an der Schleuse erkennt Luciana und öffnet die Schleuse automatisch. Digitale LED-Pfeile am Boden weisen ihr den Weg in den richtigen Kreativ-Raum. Sie nimmt nun an einem Workshop gemeinsam mit Mitarbeitenden anderer Abteilungen und einigen externen Spezialisten teil. In diesem Workshop geht es darum, die Rahmenbedingungen für den Einsatz

Rechts: Ein selbstfahrender Transporter, wie er schon im Einsatz steht.

Ganz rechts: Virtual-Reality-Brillen werden als Hilfsmittel in dezentralen Workshops eingesetzt. zvg



von Drohnenlieferdiensten zu überarbeiten. Da die Spezialisten in Bratislava und Indien wohnen, findet der Workshop im Metaverse statt mit Einsatz von Virtual-Reality-Brillen.

Während einer Sitzungspause bestellt Luciana über die Homepage von «SOfein» die sehr beliebten libanesischen Falafel-Taschen. Und pünktlich um 12.00 Uhr zum Sitzungsende fährt der Lieferroboter von «SOfein» im Rathaus ein und informiert Luciana per Push-Nachricht, dass ihre Lieferung angekommen ist. Sie bestätigt die Ankunft über ihr Handy und genießt ihre Falafel. Sie bewertet darum «SOfein» auch heute mit 100 Punkten. Auch weil der Lieferroboter jeweils das Mehrweg-Geschirr und -besteck wieder mitnimmt.

Holt die Schulkinder ab: Selbstfahrender Shuttle. zvg



## GLOSSAR

### Metaverse



Digitaler Raum, in welchem man sich bewegen kann.

Das Metaverse – einfach erklärt durch Verklücker – YouTube

### Virtual Reality Brille



Brille, welche es erlaubt, in eine Digitale Umgebung einzutauchen.

Virtual Reality in 3 Minuten erklärt – YouTube

### Sprint Planung



Ist ein Planungsmeeting innerhalb der Agilen Arbeitsmethode.

Agiles Arbeiten in 3 Minuten erklärt – YouTube

### Backlog

Menge an Arbeit / Aufgaben oder ein Bestand an Aufträgen, welche auf ihre Abarbeitung warten.

Am Nachmittag steht die Arbeitsplanungs-Sitzung für die kommenden zwei Wochen an. Diese Sitzung ist als «Sprintplanung» aufgesetzt. Das Team von Luciana ist selbstorganisiert, hat also keinen eigentlichen Vorgesetzten mehr, welcher Aufträge verteilt. Alle anstehenden Arbeiten werden in einem Backlog gesammelt und während der Sprintplanung werden die Aufwände zu den Arbeiten abgeschätzt und im Team verteilt.



Nach getaner Arbeit entscheidet sich Luciana, das schöne Wetter zu nutzen und mit dem Fahrrad nach Hause zu fahren. Sie ist froh, schon länger keine eigenen Fahrzeuge mehr zu besitzen und einfach nach Bedarf zu mieten. Das Fahrrad steht an der Fahrradverleih-Station vor dem Rathaus und kann dort mit einer App und zwei Klicks ausgelöst werden. Zuhause in Grenchen gibt sie das Velo an der Verleihstation in ihrer Nähe zurück und freut sich auf einen entspannten Abend. Die smart-home-Steuerung kennt ihre Gewohnheiten und schaltet passendes Licht und Musik ein. Dass der Strom direkt vom Hausdach kommt, gehört für Luciana selbstverständlich zu ihrem digital unterstützten Lebensstil und zu ihrem enkeltauglichen Konsumverhalten.

*Kilian Thomann*



## Digital Enthusiast

**Matthias Freiburghaus**  
Leiter IT-Kompetenzzentrum,  
ABMH

### Ein nachhaltiges digitales Kundenerlebnis muss unser Anspruch sein.

Die digitale Transformation ist kein kurzlebiger Trend. Sie betrifft uns alle, sowohl in der Arbeitswelt wie auch in unserem Privatleben. Alleine diese Ausgangslage war Motivation genug, um am Zielbild «SO!Digital» mitzuarbeiten.

Mit der bevorstehenden Transformation erhoffe ich mir, dass es uns gelingt, Prozesse zu gestalten, die sich in die digitale Welt einfügen, um somit in naher Zukunft sämtliche Behördenleistungen durchgehend digital anbieten zu können. Es muss unser Anspruch sein, für unsere Kunden ein nachhaltiges digitales Kundenerlebnis zu schaffen – und das Ganze mit einer gesunden Portion Innovation.

Das digitale Mindset einer Organisation ist für mich dabei von entscheidender Bedeutung. Im IT-Kompetenzzentrum des ABMH stellen wir uns täglich dieser Aufgabe. Sei dies mit Innovationsworkshops, kurzen Impulsschulungen rund um die Digitalisierung sowie unserer täglichen Projekt- und Supportarbeit im Bildungsumfeld. Ganz nach dem Motto: Keine Zukunft ohne digitale Transformation.

## Politik und Digitalisierung – (schon) ein Traumpaar?

Ich gebe ja gerne zu, dass die Regierung des Kantons Solothurn mit ihren fünf Mitgliedern und einem Durchschnittsalter von 56 Jahren nicht gerade dem Wunschbild des «digital enthusiast» entspricht. Dennoch sollten Sie die Politik nicht unterschätzen, denn uns vereint, dass wir die digitale Transformation mit Optimismus und Mut anpacken. Als Finanzdirektor sehe ich den anstehenden Wandel als Teamleistung, in die sich alle Angestellten einbringen müssen. Dazu lade ich Sie herzlich ein!

Denn Herausforderungen gibt es genug, und eine der grössten ist unser bisher gut funktionierender Verwaltungsapparat. Unsere staatlichen Organisationsstrukturen stossen durch die Digitalisierung an natürliche und historische Grenzen. Die Herausforderungen des Jahres 2022 und der Zukunft können nicht mehr ohne weiteres in den bestehenden Verwaltungsstrukturen gelöst werden. Digitalpolitik in unserem föderalen System muss somit das Ziel haben, vertikale und horizontale Digitalbarrieren in den bestehenden Verwaltungsstrukturen zu hinterfragen und abzubauen. Um Abläufe und Dienstleistungen anders zu denken und zu leben, müssen wir klassisches Ressortbeziehungsweise Silodenken, fachliche Traditionen und historische Zu-

ständigkeiten teilweise für ungültig erklären und neu formieren. Das Erreichen dieser Ziele gleicht einer Mammutaufgabe und das finanzielle Risiko ist nicht zu unterschätzen. Die Aufgabe ist aber heute anzupacken, wenn wir uns der Digitalisierung stellen wollen. Unterwegs dürfen wir die Ziele nicht aus den Augen verlieren und müssen gemeinsam und strukturiert vorgehen. Sonst bewahrheitet sich nämlich der alte Spruch: «Ohne Ziel ist jeder Schuss ein Treffer.» Angesichts dieser Ausgangslage werden die Politik und die Digitalisierung nicht einfach so ein Traumpaar. Aber eine gute und konstruktive Beziehung werden wir garantiert pflegen, und darauf freue ich mich!

Peter Hodel  
Regierungsrat, Vorsteher  
Finanzdepartement



... UND LOS! DIE DIGITALE TRANSFORMATION BEIM KANTON SOLOTHURN.

# «Kommunikation und Leadership sind von zentraler Bedeutung»

**Er steht im Zentrum der Digitalen Transformation und hat den Auftrag, die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung auf dem Weg in die Zukunft zu begleiten und zu unterstützen: Reto Fahrni (49), seit sechs Monaten Chief Digital Officer des Kantons Solothurn, erläutert im Interview, warum wir uns auf den Weg begeben müssen und welches die wichtigsten Meilensteine sind.**

*Wir sind doch längst in der digitalen Welt angekommen: Für nahezu alle Angestellten der Verwaltung ist der Computer das tägliche Arbeitsinstrument und Outlook das gebräuchlichste Kommunikationsmittel.*

*Wozu also benötigt die kantonale Verwaltung diese Transformation?*

**Reto Fahrni:** (schmunzelt) Analog dieses Vergleichs wäre auch die Aussage «Können Sie sich noch an die Marke Kodak erinnern – oder ist es für Sie noch vorstellbar, die Steuererklärung von Hand auszufüllen?» zutreffend. Wenn wir so wollen, dann können wir den Computer vielleicht als «Eintrittspunkt» in die digitale Welt anschauen, dazu gehören aber noch viele andere Geräte (Smartphones, Virtual Reality Brillen, AirTags, etc.). Dass Outlook genutzt wird, ist erfreulich, die digitale Welt ist jedoch schon viel weiter und Outlook eher ein «Auslaufmodell» im Vergleich mit den modernen Plattformen, welche derzeit im Einsatz sind. Als Beispiel möchte ich Microsoft Teams, Google Workplace oder Confluence von Atlassian nennen. E-Mails nehmen rasant ab, heute wird gepostet, gechattet oder geliked. Auch Messaging-Lösungen, wie wir es von privat gewohnt sind, wie beispielsweise WhatsApp, Telegram und Threema werden Einzug in unseren Geschäftsalltag nehmen.

Dies bedeutet, dass wir immer mehr mit modernen, kleinen digitalen Helfern arbeiten werden. Dies bedeutet Veränderung. Unser gewohnter Alltag wird komplexer und schnelllebiger, aber auch einfacher. Und darauf müssen wir uns alle einstellen. Neue Technologien haben im Eilzugtempo unsere Gesellschaft verändert und da müssen Behörden aller föderalen Ebenen mindestens mithalten können. Mit der digitalen Transformation werden wir uns nicht nur auf neue Tools oder Technologien konzentrieren, sondern vor

allem auf den Faktor Mensch. Wir werden neue Fähigkeiten aufbauen müssen, unsere Mitarbeitenden schulen, Arbeitsabläufe und Prozesse hinterfragen, optimieren, und es wird sich eine digital affine Kultur entwickeln. Unsere «alte» gewohnte Welt wird sich schrittweise in eine «neuere» Welt entwickeln. Wir können davon ausgehen, dass immer schneller unterschiedliche Welten aufeinandertreffen, neue und junge digitalere Mitarbeitende (Stichwort Generation Z) werden neu dazu stossen und eingespielte Teams durchmischen. Mitarbeitende, welche bis heute noch nicht so digital unterwegs sind, haben vielleicht Ängste und sorgen sich um ihre Zukunft. Dies alles wollen wir in der digitalen Transformation berücksichtigen. Alle sind gefordert, ihre wertvollen Erfahrungen, Fachwissen und Ideen einzubringen, und ich lade alle Mitarbeitenden dazu ein, sich mit einer positiven Einstellung und Herzblut für Neues zu engagieren, sich für die neue Welt zu interessieren und sich damit auseinanderzusetzen und ein Teil unserer langen Reise zu werden.

*Können wir also sagen: die Mitarbeiter der Verwaltung haben das Eintrittsticket in die digitale Welt und es ist jetzt an uns, diese digitale Welt zu erschaffen?*

Vielleicht kann ich aus der Sicht eines Einwohners von Lommiswil erläutern, was meine Erwartung an eine zeitgemässe Kantonsverwaltung ist. Ja, ich wohne im ruhigen Lommiswil und geniesse die schöne Lage am Jurasüdfuss oberhalb des Nebels. Aber jedes Mal, wenn ich eine behördliche Dienstleistung in Anspruch nehmen möchte, frage ich mich von Neuem, wo und wie ich dies machen

kann. Auf der Homepage meiner Gemeinde finde ich oft nur spärliche Informationen oder digitale Prozesse, und auf die Idee, unter so.ch zu suchen, komme ich oft gar nicht. Fragen Sie mal meinen 20-jährigen Sohn als Digital Native – der würde zuerst einmal Google fragen und sich dann ziemlich ärgern, warum er eine Wohnsitzbestätigung persönlich in Papierform auf der Gemeinde abholen muss zu Schalteröffnungszeiten, die man als arbeitender Mensch kaum einhalten kann und wo man dafür noch etwas zu bezahlen hat.

Als Bürger, aber auch als Unternehmung, möchte ich eine einzige Plattform, die mir das ganze Dienstleistungsangebot als Bürger in meiner aktuellen Lebenslage anzeigt und digital zur Verfügung stellt. Mit unserem Portal my.so.ch haben wir uns schon länger auf diesen Weg gemacht – nun gilt es, dieses Portal zu einer modernen Plattform als Kundenzentrum für digitale Services des Kantons Solothurn auszubauen und die digitalen Services der Gemeinden zu integrieren.

In der Schweiz ist aktuell zu beobachten, dass in grösseren Städten und in vielen innovativen Gemeinden stark in digitale Services investiert wird.

Diese Gemeinden laufen den Kantonen mit digitalen Entwicklungen aktuell davon, die Kantone müssen da schnellstens aufholen und mitziehen. Im Kanton Solothurn haben wir die Herausforderung, die Verwaltung zu transformieren und unsere Dienstleistungen digital verfügbar zu machen sowie auch den Gemeinden eine Plattform zur Verfügung zu stellen, um ihre Lösungen und Systeme einfach an unser zukünftiges Kundenzentrum my.so.ch anzubinden.

**«Wir werden neue Fähigkeiten aufbauen müssen, unsere Mitarbeitenden schulen, Arbeitsabläufe und Prozesse hinterfragen, optimieren, und es wird sich eine digital affine Kultur entwickeln.»**

Somit ermöglichen wir auch den Gemeinden, im digitalen Bereich mitzuziehen. Denn die wichtigste Ansprechstelle für unsere Kundinnen und Kunden sind und bleiben die Gemeinden.

*Impliziert dies also grundlegende Veränderungen in der Art der Zusammenarbeit?*

*Müssen wir in der Verwaltung ein gemeinsames Verständnis erreichen, bei welchem wir den Nutzen für unsere Anspruchsgruppen und Leistungsbezüger (Bürger, KMU, andere Kantone, Bund etc.) ins Zentrum stellen?*

Das ist absolut richtig und essenziell. Digitale Lösungen müssen vor allem eines. Sie müssen einfach sein - einfach anwendbar, einfach verständlich und einfach zugänglich. Digitale Services müssen Spass machen und positive Erfahrungen auslösen: «Ja, das war jetzt richtig einfach!» Unsere Leistungsbezüger sind es aus der privaten Welt gewohnt, alltägliche Dinge eigenständig zu erledigen (z. B. Zugbillette via App lösen, im Supermarkt selber scannen und bezahlen, etc.), und dies wann und wo sie wollen. Dies wird auch von uns als Behörde immer mehr verlangt werden. Dabei ist mir vor allem sehr wichtig, dass wir hier unsere Leistungsbezüger, ich spreche lieber von Kunden, in die Entwicklung dieser Services miteinbeziehen. Das Thema Kundenzentrierung ist in der Umsetzung unserer Digitalisierungsstrategie also ein zentraler Pfeiler unserer drei Ambitionen (siehe unser Zielbild im Abschnitt von «Die ersten Schritte vom Ist zum Soll»).

*Eine kurze Bilanz nach einem halben Jahr als CDO?*

Ich komme aus der Privatwirtschaft und es war mir bewusst, dass ich hier eine andere Welt antreffen werde. Mir fallen besonders zwei Dinge auf: Einerseits die Null-Fehler-Kultur und die Angst, Fehler zu machen, andererseits die etwas andere Sprache und Kultur. Damit meine ich nicht Englisch, sondern eigentlich das gesamte digitale Verständnis mit seinen Gegebenheiten. Für mich klare und selbstverständliche Dinge sind für meine Kolleginnen und Kollegen nicht gleich klar und selbstverständlich. Ich komme aus einer dynamischen und sich rasch wandelnden

Welt – und ich musste ein wenig entschleunigen (schmunzelt). Wenn man aber etwas genauer hinschaut, sind schon viele sehr gute digitale Lösungen umgesetzt worden! Da müssen wir uns überhaupt nicht verstecken und dürfen uns selbstbewusster verkaufen.

Die Regierung wiederum hat mich sehr positiv überrascht. Ich erhalte und spüre eine grosse Unterstützung und Rückhalt für die digitale Transformation, auch wenn viele Unsicherheiten

damit verbunden sind. Der digitale Wandel und die damit verbundene digitale Transformation ist Chefsache, und da konnten wir bereits ein Steuerungsgremium auf höchster Ebene ins Leben rufen. Alle Departementssekretäre, der Staatschreiber als Vorsitzender, die transversalen Organisationen wie das Personalamt und das Amt für Informatik und Organisation (AIO) sind mit an Bord – und besonders freut mich, dass Regierungsrat Peter Hodel als Delegierter des Regierungsrats in dieses Gremium dazugestossen ist.

Ich habe unzählige interne und externe Gespräche geführt, tolle Begegnungen gehabt und unglaubliche Herzlichkeit und Offenheit empfunden. Das ist halt Solothurn! Ich habe bereits an einem Ausbildungsprogramm für Kader und Mitarbeitende gearbeitet, das Zielbild der Digitalisierungsstrategie mit den «digital enthusiasts» aus allen Departementen entwickelt.

Innerhalb der Staatskanzlei haben wir bereits eine kleine Reorganisation durchgeführt und meine

Stabsstelle mit der e-Government-Stabsstelle zu einer Abteilung als Kompetenzzentrum Digitale Verwaltung verschmolzen. Mit dem Impulsprogramm haben wir nach einem halben Jahr einen strukturierten Plan zur Umsetzung der Digitalisierungsstrategie vorgelegt und wollen die zentrale Steuerung sowie die Programm- und Projektleitung wahrnehmen. Dieser Ansatz setzt noch das gemeinsame Verständnis mit den politischen Instanzen voraus. Die Politik ist nun gefordert, nach A (Strategie) mutig und konsequent auch B (Impulsprogramm) zu sagen!

*Veränderung beginnt ja bekanntlich im Kopf, nicht mit neuen «digitalen Helfern». Nun begrüssen aber erfahrungsgemäss nicht immer alle Mitarbeitenden Veränderungen mit offenen Armen.*

Es geht darum, eine neue Selbstwahrnehmung zu kreieren. Dabei sind die Informatikmittel nur ein Steigbügel. Veränderung können wir nicht per «Befehl» herbeiführen, es handelt sich dabei um einen stetigen Prozess in kleinen Schritten. Im privaten Umfeld sind wir schon alle irgendwie mit digital in Kontakt. Im beruflichen Umfeld ziehen wir nun nach. Wichtig ist dabei, welchen Nutzen wir generieren können. Nutzen für unsere Mitarbeitenden, Nutzen für unsere Effizienz und, Nutzen für unsere Kunden. Kommunikation und Leadership sind von zentraler Bedeutung für eine Transformation. Die Vorgesetzten müssen mit einigen Digital Enthusiasts vorausgehen und die Transformation vorleben. Ich bin davon überzeugt, dass wir eine grosse Mehrheit meiner Arbeitskollegen für diese Transformation begeistern

**«Das Thema Kundenzentrierung ist in der Umsetzung unserer Digitalisierungsstrategie ein zentraler Pfeiler unserer Ambitionen.»**

## Reto Fahrni im Kurzporträt

**Chief Digital Officer des Kantons Solothurn**

Beim Kanton Solothurn seit 1. Februar 2022

Ausbildung:

- Wirtschaftsinformatik-Studium
- Nachdiplomstudien zum Executive Master in Unternehmensführung und Executive MBA
- Weiterbildungsprogramm in Strategie, Innovation und Technologie am MIT, Cambridge USA



Beruflicher Werdegang:

Verschiedene Positionen in der internationalen Uhrenindustrie am Jurasüdfuss  
Zahlreiche Management Positionen bei führenden Schweizer Unternehmen der Finanzindustrie, Versicherung und der Logistik  
Hobbies: Handball TV Grenchen, E-Mountainbiken, Auszeiten in Südfrankreich und Skandinavien, Digital Learning

können, denn unsere Arbeit wird dadurch vielseitiger, flexibler und hat einen höheren Zweck.

*Bei einzelnen Angestellten wird die Transformation zweifelsohne Existenzängste schüren. Wie begegnen Sie diesen?*

Es ist ganz normal, dass Mitarbeitende Angst vor Veränderungen haben. Aus persönlichen Erfahrungen weiss ich, was es heisst, von Änderungen betroffen zu sein. Nur weil heute Technologien die Treiber von Veränderungen sind heisst das nicht, dass Arbeitsplätze abgebaut werden. Im Gegenteil! Ich bin überzeugt, dass die neuen Möglichkeiten viele Chancen bieten. Ich wünsche mir, dass alle darin eine Chance sehen. Primär wird die digitale Transformation Veränderungen herbeiführen, die uns mit neuen Tools und neuen Prozessen Zeit für Dinge ermöglicht, welche wir bisher nicht oder nur wenig machen konnten. Es wird mehr Raum für uns Menschen geben, für mehr Interaktionen und gemeinsame Projekte. Mehr Zeit auch für Kundengespräche. Das muss in Zukunft mehr Platz haben.

Unsere Tätigkeiten werden sich also mit neuen Aufgaben anreichern – wer sich dafür interessiert, offen ist, wird bald erkennen, dass sich dieser Weg zu gehen lohnt. Kommunikation untereinander ist essenziell, das Miteinander zentral. Adressieren Sie Ängste frühzeitig, bringen Sie sich ein, reden Sie mit. Im Impulsprogramm versuchen wir, mit gezielten Massnahmen den Austausch und das gemeinsame Verständnis zu fördern, beispielsweise mit sogenannten Communities of Practice. Hier darf alles gefragt und alles gesagt werden.

*Das papierlose Büro ist ein Sinnbild der Verwaltungszukunft: Wird es diese Personalzeitschrift bald nicht mehr geben?*

(Lächelt) Es ist wichtig, dass wir alle Menschen erreichen und alle möglichen Kommunikationsmittel anbieten. Es geht in der Digitalisierung weniger darum, Papier abzuschaffen, sondern vielmehr darum, Prozesse neu und anders zu denken um noch besseren Service zu bieten. Eine Mitarbeiterzeitschrift wird meiner Meinung nach noch lange überleben, aber parallel werden Social Intranets, Apps, E-Papers, usw. eine grosse Bedeutung erhalten. Interne und externe Kommunikation gehö-

ren für mich zusammen und müssen integriert und mehrkanalfähig gemacht werden.

*Kann Reto Fahrni ganz ohne Papier? Jein. Ich versuche in meinem privaten und geschäftlichen Alltag, wenn immer möglich Papier zu vermeiden – ich bin es beispielsweise einfach gewohnt, wenn ich irgendwo eine Versicherungspolice suche, diese in meiner Dropbox wiederzufinden, egal ob ich gerade zuhause oder in den Ferien bin.*

*Was wird in acht Jahren gänzlich aus dem Durchschnittsbüro der Kantonalen Verwaltung verschwunden sein?*

Ich denke, dass sich vor allem die Menschen, unsere Prozesse und unsere Organisation bereits etwas verändert haben.

Wir werden viele Tools und Daten in die Cloud ausgelagert haben, effizienter zusammenarbeiten und die Menschen werden gelernt haben, dass die digitale Transformation zur Normalität geworden ist. Unsere täglichen Arbeitsmittel werden sich mit neuen Cloud-Lösungen komplett verändert haben. Unsere drei Ambitionen werden wir verinnerlicht haben, wir werden mehr zu einer Verwaltung zusammengewachsen sein und zusammen departementübergreifend kollaborieren, von optimierten und vernetzten Prozessen profitieren und unser einfaches digitales Serviceangebot wird von unseren Kundinnen und Kunden akzeptiert und stark genutzt werden.

*Wo kann man die ersten Früchte der Arbeit Ihres Teams bereits heute sehen?*

Die digitale Transformation ist aufgrund ihrer Komplexität ein herausforderndes Unterfangen, und dabei will ich wohl überlegt vorgehen und keine Schnellschüsse produzieren. Wir müssen gemeinsam unser neues System Verwaltung entwickeln, ohne dabei diejenigen Dienststellen zu bremsen, welche sich bereits digital bewegen. Da wir sehr viele Grundlagenprojekte starten müssen, wären «Quick Wins» eher kontraproduktiv. Als erste Frucht quasi kann ich sicher das vorliegende Zielbild und das Impulsprogramm erwähnen, sowie das Ausbildungsprogramm zum «Digital Pionier/in SO!Digital», über welches wir nächstens kommunizieren werden.

*Interview: Kilian Thomann*



## Digital Enthusiast

**Yvonne Böttinger**  
Leiterin Employer Brand & HR Marketing / Interne Kommunikation, PA

### Im Mittelpunkt der Digitalen Transformation steht der Mensch

Die Digitale Transformation bedeutet einen der tiefgreifendsten Veränderungsprozesse, die unsere (Arbeits-)Welt beschäftigt und weiter prägen wird.

Ich verstehe die Digitale Transformation nicht als «Eintagsfliege» oder als aktuelles «Trendthema», sondern als nachhaltigen Changeprozess, der eine stufenweise und wohlüberlegte Entwicklung mit sich bringt.

Daraus ergeben sich neue Herausforderungen, aber auch neue Chancen. In diesem Changeprozess ist für mich einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren das «Mindset» – die Einstellung und Offenheit jedes Einzelnen entscheiden über Erfolg oder Niederlage.

In meinem Tätigkeitsbereich dreht sich alles um den Faktor «Mensch». Daraus resultierte der Impuls, bei den «Digital Enthusiasts» und beim digitalen Zielbild von Reto Fahrni aktiv mitzuwirken.

Neue Modelle der Zusammenarbeit, digitalisierte Arbeitsabläufe, neue Kanäle und Plattformen, um noch kundenorientierter agieren zu können ... die Mitarbeitenden stehen dabei im Zentrum. Nur mit den Mitarbeitenden im Boot kann das gelingen. Als Teil des Personalamts ist dies meine Motivation und mein individueller Beitrag.

... UND LOS! DIE DIGITALE TRANSFORMATION BEIM KANTON SOLOTHURN.

# Die Rolle des Personalamts in der digitalen Transformation

**Auch wenn sich der Kanton Solothurn auf den Weg zur Transformation macht und dabei technische Anpassungen vornimmt, eines bleibt unverändert: Im Zentrum jedoch steht der Mensch, stehen die Mitarbeitenden. Es soll und wird eine neue Kultur der Zusammenarbeit entstehen. Diese Veränderung kann von aussen angeregt, angeleitet und begleitet werden. Passieren muss sie in den Departementen und Ämtern selbst.**

Das Personalamt (Human Resource / HR) sieht sich dabei in einer zentralen Rolle. Als Amt will man mutig vorausgehen und hat bereits diverse Projekte initialisiert, welche zu dieser Transformation beitragen werden (z. B. neues Zeit- und Spesenmanagement, neues Recruitingtool). Das Personalamt sieht sich aber auch in der Pflicht, innerhalb dieses Transformationsprozesses alle kulturell zu unterstützen. Entsprechende Angebote, welche den kulturellen Wandel begleiten, sollen zusammen mit dem Kompetenzzentrum Digitale Transformation aufgebaut werden. Ziel ist, Ängsten, Bedenken und Hürden zu begegnen und gemeinsam zu erreichen, dass die Vorteile der digitalen Transformation sichtbar gemacht und genutzt werden und dass dieser Transformationsprozess für alle zu einem positiven Erlebnis wird.

Im Bereich HR stehen in einer ersten Phase folgende Vorhaben an:

## Projekt Zeitmanagement und Spesen

Die Erfassung der Arbeitszeit soll einfacher werden. Erfassung und Korrekturen orts- und zeitunabhängig mit einer App, Auswertungen auf Knopfdruck, elektronische Unterschriften der Vorgesetzten ebenfalls im App. Dasselbe für die Erfassung der Spesen. Hier wird den Mitarbeitenden und allen in diese Prozesse involvierten Personen der Alltag sicher wesentlich einfacher gemacht. Spesen und Arbeitszeiterfassung ist etwas, das uns täglich begegnet.

## Bewerbenden-Management

Wer sich heute beim Kanton Solothurn bewirbt, kann das zwar schon elektronisch machen. Das eingesetzte System ist jedoch veraltet und fehleranfällig. Der ganze Prozess von Inserat bis Anstellungsentscheid soll

neu digital funktionieren, Schnittstellen und unnötige Prozessschritte dabei eliminiert werden. Hier werden Bewerbende sowie Personen, die mit der Selektion betraut sind, spürbar entlastet. Der Auftritt auf dem Arbeitsmarkt des Kantons Solothurn wird mit Sicherheit attraktiver und moderner.

## Arbeitszeugnisse

Die Vorgesetzten schreiben heute die Arbeitszeugnisse selber in Word. Viele von ihnen schreiben nur wenige Zeugnisse pro Jahr und sind dabei nicht geübt. Entsprechend ist der Aufwand hoch. Hier gibt es qualitative gute Tools, die einem diese Arbeit erleichtern und zwar so, dass nach wie vor ein individuelles uncodiertes Zeugnis entsteht.

## Workflows

Adresse und Bankkonto einheitlich und digital melden oder auch gleich selber ändern, solches ist man aus dem Privatleben gewohnt und dies soll auch in der Verwaltung möglich werden. Aufwändige Telefone, Mails und Doppelerfassungen sollen somit wegfallen.

Auch das viele Papier, das dem Personalamt heute immer noch zugestellt werden muss, sei es für Pensenanänderungen, Austritte usw., soll wegfallen und die entsprechenden Prozesse sollen digital werden, inklusive der notwendigen Unterschriften der vorgesetzten Stellen.

## Lernplattformen

Digitales Lernen, orts- und zeitunabhängig, soll auch beim Kanton Solothurn möglich werden. Auch der bei der Digitalisierung der Verwaltung nötige kulturelle Transformationsprozess kann dadurch unterstützt werden. Entsprechende Lernplattformen werden oder sind schon eingeführt und sollen künftig vermehrt genutzt werden.

## Mitarbeitendeneentwicklung

Der BEG-Bogen, Protokolle von Gesprächen, Interaktion zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten, soll künftig auch digital möglich werden. Nicht, dass das persönliche Gespräch dadurch abgelöst werden soll. Aber digitale Unterstützung bei der Information und Kommunikation ist in vielen Lebensbereichen bereits nützlich und kann es auch am Arbeitsplatz sein. Entsprechende Tools werden hier unterstützen.

## Erste Projektbudgets gesprochen

Weitere Vorhaben sind in Planung und abschliessend ist die Liste noch nicht. Zusammen mit der Firma Avenir Group und Reto Fahrni hat das Personalamt eine entsprechende Projektplanung und -Priorisierung vorgenommen. Diese wird in nächster Zeit weiterentwickelt und die dafür notwendigen Ressourcen werden bei Regierung und Parlament beantragt. Für einzelne Projekte wie beispielsweise Zeit- und Spesenmanagement oder Bewerbenden-Management sind die finanziellen Mittel bereits gesprochen und erste Projektarbeiten gestartet.

Die Projekte sollen moderne Arbeits- und Kommunikationsformen unterstützen, zum Beispiel orts- und zeitunabhängiges mobiles Arbeiten, kurze und digitale Kommunikations- und Informationswege.

Das Team des Personalamtes freut sich auf den Digitalisierungsprozess und ist überzeugt, dass er nebst Erleichterungen im Arbeitsalltag auch eine Chance darstellt, die Vorteile von modernen Arbeitsformen zu nutzen. Andere Arbeitgeber machen das bereits mit Erfolg. Der erfolgreiche Umgang mit Digitalisierung und modernen Arbeitsformen sind denn auch wichtig, um seine eigene Arbeitsmarktattraktivität zu erhalten und zu erhöhen. *Urs Hammel*

... UND LOS! DIE DIGITALE TRANSFORMATION BEIM KANTON SOLOTHURN.

# Die ersten Schritte vom Ist zum Soll

**WAS soll im Rahmen der Digitalen Transformation getan werden? WIE will man es umsetzen? Und ganz zentral: WARUM? Das Ziel wurde von der Regierung in der Strategie vorgegeben, darauf abgestützt wurde ein Impulsprogramm auf die Beine gestellt.**

Wie der Plan mit den ersten Schritten in Richtung Digitale Transformation aussieht, zeigt sich im Impulsprogramm, welches vom Kompetenzzentrum Digitale Transformation entworfen wurde. Darin ist aufgeführt, wie bis 2025 einige zentrale Herausforderungen angegangen werden sollen und wie man die Neugier auf die (digitale) Zukunft entfachen will.

Das Impulsprogramm ist in der Vision und Strategie SO!Digital eingebettet, welche durch das Parlament und den Regierungsrat verabschiedet wurde und einen Zeithorizont bis 2030 kennt. Die Umsetzung des Impulsprogramms erfolgt innerhalb einer dafür errichteten Governance-Struktur.

Ein wichtiges Element des Impulsprogramms ist das Zielbild. Darin wird der gewünschte «Soll-Zustand» definiert.

Das Zielbild wurde nach dem Prinzip des Golden Circle aufgebaut: Es soll aussagen, welche Leistungen und Services (WAS?) mit welchem Leistungsversprechen (WIE?) aus welchem Grund (WARUM?) umgesetzt werden sollen.

Aus Mitarbeitenden aus verschiedenen Ämtern, welche Interesse und Affinität zu digitalen Themen haben, wurde die Gruppe «digitaler Enthusiasten» gebildet (siehe Boxen auf Seiten 5, 8 und 13) und mit ihnen die Kernfragen «Was, Wie, Warum?» diskutiert, gemeinsam die Veränderungen und Ambitionen definiert und ein Zielbild gezeichnet.

## Das Zielbild für das Impulsprogramm

Das Zielbild 2025 gibt in grafischer Form den Fokus des Impulsprogramms wieder und dient als Wegweiser für alle internen und externen Beteiligten, welche an der Umsetzung mitarbeiten.

Das Zielbild soll auch die Führungskräfte innerhalb der Verwaltung bei Entscheidungen, welche einen Einfluss auf die digitale Transformation haben, unterstützen.

Aus dem Zielbild wurden drei Ambitionen abgeleitet und diese für die Mitarbeitenden formuliert:

**Automatisierung:** Innerhalb dieser Ambition wollen wir unsere Effizienz verbessern, um damit schneller zu werden und gleichzeitig weniger Fehler zu machen. Wir erhöhen so die Kontinuität und die Qualität und wollen damit auch eine Kostenoptimierung herbeiführen.

**Kundenzentrierung:** Innerhalb dieser Ambition wollen wir den Mehrwert für unsere Kunden und deren Zufriedenheit ins Zentrum stellen. Kunden sind für uns die Bürger des Kantons Solothurn, die Unternehmen und die verwaltungsinternen Leistungsbezüger. Das wollen wir erreichen, indem wir vorhandene Services mit Unterstützung von digitalen Prozessen vereinfachen und zu einem positiven Kundenerlebnis machen.

**Kollaboration:** Innerhalb dieser Ambition steht die Mitarbeiterzufriedenheit im Fokus. Diese Zufriedenheit wollen wir durch eine Modernisierung der Arbeitsmittel und damit einhergehenden, neuen Zusammenarbeitsmodellen erreichen. Von der Mitarbeiterzufriedenheit hängen viele Faktoren ab: Identifikation und Produktivität, Engagement und Kreativität, Austausch und Zusammenarbeit – und letztlich die ganze Kultur in der Verwaltung. Die Kultur beeinflusst auch die Attraktivität der Verwaltung für neue Talente auf dem umkämpften Arbeitsmarkt.

Alle drei Ambitionen bedingen sich zu grossen Teilen gegenseitig und bilden zusammen das integrierte Impulsprogramm.

Was hier theoretisch umschrieben ist, das lebt von praktischen Umsetzungen. Folgende Projekte sollen nach der Freigabephase im Parlament ab Ende 2022 umgesetzt werden.

## Erste Etappe neuer Workplace

Der Workplace ist mehr als Stuhl/Tisch/PC/Telefon: es soll eine technische Aufrüstung mit allen Instrumenten für digitale Interaktion und digitales Zusammenarbeiten zur Verfügung gestellt werden. Es ist auch mehr als ein Arbeitsplatz, dazu sollen architektonische Erweiterungen und anders gestaltete Räume entstehen, wo die Mitarbeitenden offen zusammenarbeiten (auch in abteilungsübergreifenden Projekten). Die Mitarbeitenden sollen diese freien Räume bewusst selber gestalten dürfen. Das Home-Office wird als integrierender statt ausschliessender Teil vom Arbeitsumfeld weiterentwickelt.

Wir wollen dazu Microsoft Office 365 mit Microsoft Teams gestaffelt einführen und etablieren. Parallel zur technischen Einführung sollen die Mitarbeitenden sensibilisiert und in das neue Workplace Konzept eingeführt werden. Dafür werden initiale Schulungen aufgesetzt und eine kontinuierliche Begleitung sicher-

## Legende zum Zielbild 2025

- 1 **Extern:** Unsere Dienstleistungen sind einfach, benutzerfreundlich, effizient und möglichst kostengünstig. Wir verwenden zeitgemässe Technologien und antizipieren neue Entwicklungen.  
**Intern:** Prozesse und Organisationen neu denken.  
**Intern:** Den MA eine moderne Infrastruktur zur Verfügung stellen und sie zu deren Nutzung befähigen.
- 2 **KMUs:** Die KMUs beziehen die Informationen und Dienstleistungen zentral über ein Portal und wiederkehrende Aufgaben werden technologisch unterstützt.
- 3 **Bürger/innen:** Wir bieten eine Plattform mit der Möglichkeit zur Interaktion auf welcher alle Leistungen des Kantons abgerufen werden können.
- 4 **Mitarbeitende:** Wir bieten unseren Mitarbeitenden zeitgemässe und spezifische Weiterbildungen an, um mit dem digitalen Wandel den grössten Kundennutzen zu gewinnen.  
Wir schaffen für unsere Mitarbeitenden die gesetzlichen Rahmenbedingungen.  
Wir sind offen für Neues und sehen die Veränderungen als Chance.

gestellt. Von zentraler Bedeutung wird auch die Vorbildfunktion durch Vorgesetzte sein. Sie sollen das Vertrauen in die neue Umgebung und die Eigenverantwortung fördern.

**Digital Pionier/in SO!Digital**

Die digitale Transformation ist in erster Linie ein menschliches Thema und kein technisches. Die individuelle Auseinandersetzung damit kann Barrieren schaffen. Wir werden daher gezielte Kurse zum Thema anbieten, sogenannte «Digital Pioniere». Mit abgestimmten Modulen werden die Kader und Mitarbeitenden mit direkten Schnittstellen zur digitalen Transformation eine gemeinsame, angeleitete Auseinandersetzung und Einführung in das Thema erhalten.

Damit verfolgen wir das Ziel, dass eine immer grössere Anzahl an Mitarbeitenden die Grundlagen der Digitalisierung und der digitalen Transformation verstehen, den eigenen Umgang mit dem Thema reflektieren, die Plattformen so.ch und my.so.ch kennen und Potenzial im beruflichen Umfeld erkennen. Für die anstehende «Mammutaufgabe» braucht es viele digitale Pioniere, die wiederum weitere Fans und Followers vereinen können.

**Pilot E-Mitwirkung mit dem Amt für Raumplanung**

Bei der E-Mitwirkung handelt es sich um einen Service, welcher bereits heute auf Papier zum Tragen kommt. Wir werden gemeinsam mit dem Amt für Raumplanung und einem Schweizer Softwarepartner einen neuen Kanal schaffen, in dem die Mitwirkung auch digital erfolgen kann. Dabei soll der Prozess der Mitwirkung grundlegend standardisiert und durchgängig digitalisiert werden. Wir wollen einen einfacheren Zugang für die Gemeinden und für die Bevölkerung schaffen und zusammen mit den Gemeinden lernen. Wir erhoffen uns durch gemeinsame digitale Standards eine höhere Effizienz ohne Abstriche beim föderalen System.

**Grundlagen Projekte**

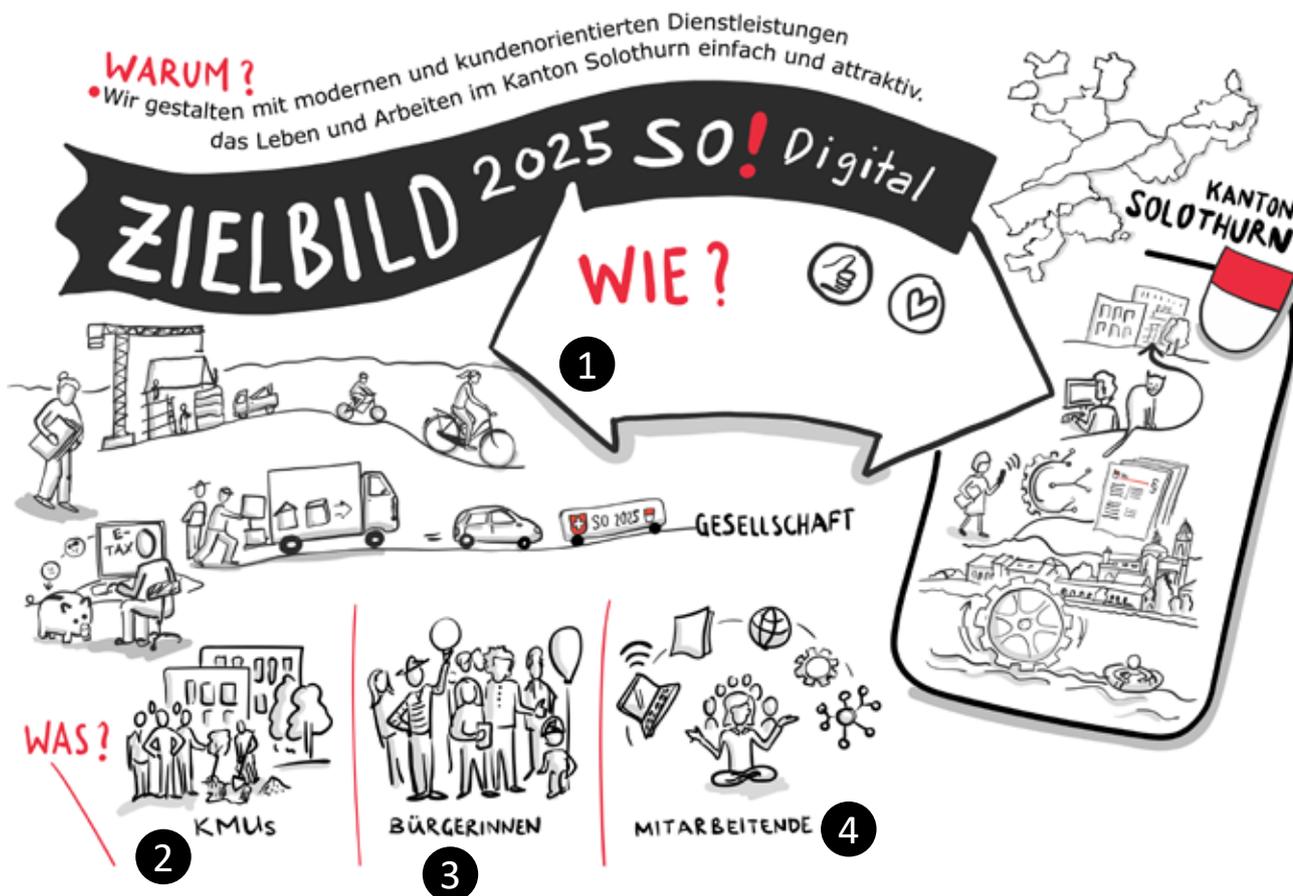
Die drei oben genannten Projekte sind Stellvertreter für die Vielfalt der bestehenden Strukturen und Abläufe. Um in Zukunft mit dieser Vielfalt strukturiert auf das Ziel hinzuarbeiten, müssen wir eine Basis legen. Insbesondere müssen wir die vielen Fachapplikationen erfassen, um sie auf einen gemeinsamen Nenner hin bewirtschaften zu können. Wir streben an, dass diese Applikationen miteinander sprechen können, dafür

- braucht es neue «Nervenbahnen».
- Um diese Nervenbahnen zu legen, müssen als erstes folgende Fragen beantwortet werden:
- Welche Applikationen sind vorhanden?
  - Welche Daten sind in den Applikationen vorhanden?
  - Über welche Schnittstellen verfügen die Mitarbeitenden?
  - Genügt die heutige IT-Architektur bzw. wo besteht Handlungsbedarf bei Technik und Fähigkeiten?

Weiter ist zu erfassen, welche Leistungen durch die Verwaltung heute in den unterschiedlichen Prozessen erbracht werden. (zum Beispiel Führen des Betreibungsregisters und Ausstellen von Betreibungsregisterauszügen) Wenn diese Grundlagen bekannt sind, kann entlang der Bedürfnisse der Kunden und entlang der neuen technischen Möglichkeiten mit der Entwicklung digitaler Services und digitaler Leistungserstellung begonnen werden.

Diese grundlegenden Arbeiten sind für das Impulsprogramm essenziell und eine Art «Pflichtteil». Robuste Grundlagen werden die Zusammenarbeit und das gemeinsame Verständnis quer durch die Verwaltung wesentlich vereinfachen.

*Kilian Thomann*



... UND LOS! DIE DIGITALE TRANSFORMATION BEIM KANTON SOLOTHURN.

# Die Wegbereiter der Transformation

**Die vom Kanton Solothurn angestrebte digitale Transformation betrifft alle und kann nur gelingen, wenn sich alle auf diesen Weg begeben. Das Kompetenzzentrum Digitale Verwaltung (Competence Center Digitale Verwaltung – CCDV) der Staatskanzlei ist dabei der Dreh- und Angelpunkt und hat die Aufgabe, die Transformation anzustossen, anzuleiten und zu begleiten. Dieses Team schreitet wo nötig voran und sieht sich als Wegbereiter, jedoch gleichzeitig auch nur als kleines Rad in dieser Transformation.**

Im Team Digitale Transformation werden das Project Management Office (PMO) und die Transformationsprojekte geführt. Dafür stehen Reto Fahrni aktuell Kilian Thoman als Projekt Portfolio Manager und Bernhard Häuselmann als Senior Projektleiter zur Verfügung. Unterstützung erhalten sie von Mitarbeitenden aus dem Team Digitale Operation, welche ebenfalls einzelne Projekte übernehmen können und werden. Die effektive Umsetzung erfolgt jedoch in den Departementen und Ämtern.

Im Rahmen des Impulsprogramms sind noch weitere Projektleiter-Stellen vorgesehen, welche Projekte entlang der Ambitionen «Kundenzentrierung», «Automatisierung» und «Kollaboration» umsetzen werden.

Das PMO hat die Aufgabe, das Projektportfolio zu führen, Ressourcenkonflikte zu identifizieren, die Projekte aufeinander abzustimmen, zu priorisieren sowie Vorlagen und Prozesse zu schaffen, welche die Zusammenarbeit und Steuerung von Projekten vereinfachen.

Die Projekte im Projektportfolio werden durch entsprechende Projektleiter umgesetzt.

Die Projekte des Impulsprogramms werden immer in Zusammenarbeit mit den Departementen und Ämtern umgesetzt. Die Standard-Projektorganisation sieht vor, dass jeweils ein Teilprojektleiter und punktuell auch Fachspezialisten aus allen Departementen involviert sind.

## Das Team Digital Operations

Dem Team Digital Operations gehören Beat Wyler, Lendita Nuredini, Stephan Flury und Angelo Previtali an. Das langjährige und gut eingespielte Team sorgt dafür, dass die Systeme für die Digitalisierung reibungslos funktionieren und die Anwenderinnen und Anwender sie effektiv und effizient in ihrem Arbeitsalltag einsetzen können. Ausserdem werden diese Systeme ständig den neuen



Entwicklungen und Anforderungen angepasst, so dass sie aktuellen und kommenden Bedürfnissen gerecht werden können.

Die Website so.ch mit ihren über 7000 Seiten ist das eigentliche Kernstück der Systeme. Insgesamt betreut Digital Operations jedoch über 40 Websites. Das digitale Kundenzentrum my.so.ch ist seit November 2020 in Betrieb und bietet den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kantons Solothurn Zugang zu zahlreichen personalisierten Informationen und Dienstleistungen. Die darin eingesetzten Online-Formulare werden durch das Team Digital Operations, zusammen mit der Dienststelle, konzipiert, geplant und beauftragt. Mit dem Online-Shop werden Lehrmittel, Drucksachen und sogar die selbst hergestellten Waren der Justizvollzugsanstalt Solothurn vertrieben. Auch ein Chatbot ist seit kurzer Zeit für das Steueramt, bald auch für weitere Dienststellen, im Einsatz.

*Das Team Digitale Transformation (von links nach rechts): Angelo Previtali, Stephan Flury, Kilian Thoman, Lendita Nuredini, Beat Wyler, Bernhard Häuselmann, Reto Fahrni.*

ak

Der Bereich Gever (elektronische Geschäftsverwaltung) ist vor allem für die Geschäftsprozesse innerhalb der Dienststellen relevant. Die elektronische Geschäftsverwaltung ist ein wichtiges Element für eine erfolgreiche digitale Transformation in allen Departementen. Sie ermöglicht den vollständig digitalen Umgang mit Dokumenten, Geschäftsprozessen und dem Handling von Dossiers auch zwischen den bearbeitenden Stellen.

## Wie können Mitarbeitende unterstützend wirken?

Wie bereits mehrfach betont, wird die Transformation von den Mitarbeitenden getragen. Eine Transformation kann nicht befohlen werden. Die Kantonsverwaltung ist auf die Mitarbeit aller angewiesen.

Aber wie kann eine solche Unterstützung ganz allgemein aussehen? **Neugierig sein:** Es werden neue Informatik-Anwendungen zum Einsatz kommen, welche die Zusammenar-

beit erleichtern sollen. Eine Neugier, diese neuen Anwendungen auszu-probieren, hilft bei der Einführung.

**Fehler als Teil des Lernprozesses akzeptieren:** Fehler zu machen ist menschlich. Aus Fehlern lernen wir weitaus am meisten. Wer einmal eine heisse Herdplatte angerührt hat weiss, was damit gemeint ist ... Obwohl das ganze Team gewissenhaft arbeitet, können Fehler passieren. Diese sollte man als Chance annehmen, um daraus zu lernen. Natürlich ist es wünschenswert, nicht zweimal denselben Fehler zu begehen ...

**Eine positive Grundhaltung bewahren:** Eine Transformation hat mit Anpassung zu tun. Viele Leute passen sich nur ungern freiwillig an neue Begebenheiten an. Es wird auch nicht alles wie am Schnürchen laufen. Eine positive Grundhaltung gegenüber der Transformation hilft dabei, darüber hinweg zu sehen. Die Grundhaltung darf dabei durchaus auch positiv-kritisch sein.

**Termine im Outlook Kalender eingeben:** Mit dem neuen Workplace werden verschiedene Anwendungen zur Verfügung stehen, welche die Zusammenarbeit verändern werden (Videotelefonie, gemeinsames Arbeiten an Dokumenten etc.), neue Prozesse und Projekte werden transversales Arbeiten über Departemente hinweg erfordern. Wenn der

Kalender jedes/jeder Einzelnen einsehbar und aktuell ist, erleichtert dies die Kollaboration massiv.

**Fokus auf den Kunden:** Stellen Sie sich regelmässig die Frage, ob der aktuelle Prozess, der Service oder die Anwendung einer Software ein gutes Kundenerlebnis bietet. Dies gilt auch für interne Kunden!

Das Team CCDV bedankt sich bereits jetzt für das Engagement aller Mitarbeitenden! Anregungen werden gerne entgegengenommen.

Für die digitale Transformation wurde eine spezielle Website erstellt, welche regelmässig mit neuen Informationen bespielt wird. Schauen Sie rein und senden Sie Inputs und Meinungen. Es darf alles gefragt und alles gesagt werden!

*Kilian Thomann*



QR-Code zur Website



## Digital Enthusiast

**Sebastian Grolimund  
Business Analyst AIO**

### **Digitale Transformation ist nicht nur Technologie, sondern auch Kopfsache!**

Die digitale Transformation macht auch vor der Verwaltung keinen Halt. Ich bin überzeugt, dass diese Veränderung wichtig ist und will diese aktiv mitgestalten. Bei meiner täglichen Arbeit versuche ich die Transformation, insbesondere durch die Einführung geeigneter zukunftsfähiger Technologien, zu unterstützen. Um den steigenden Anforderungen und dem schnelleren Einführungstempo gerecht zu werden, wurde im AIO ein IT-Architekturboard ins Leben gerufen. Darin werden Projekteingaben vorausschauend analysiert wie auch Technologietrends diskutiert. Das Hauptziel ist, der kantonalen Verwaltung zeitnah neue und moderne IT-Lösungen bieten zu können. Die Bereitstellung von geeigneten Technologielösungen bildet jedoch nur ein Teilstück der Digitalen Transformation. Weitaus wichtiger ist, dass die Digitale Transformation Kopfsache ist. Deshalb wünsche ich mir von allen Mitarbeitenden Offenheit gegenüber Veränderungen und das Erkennen der daraus resultierenden positiven Wirkung auf die eigene Arbeit.

