

**Staatskanzlei**

Rathaus  
Barfüssergasse 24  
4509 Solothurn

## Konzept «Organisation Digitale Transformation»

Autor(en)	Yves Derendinger (Staatsschreiber, Projektleiter) Pascal Föhr (Stv. Staatsarchivar, Stv. Projektleiter) Rolf Baumann (Competence Center Digitale Verwaltung – CCDV) Urs Hammel (Leiter Personalamt – PA) Toni Widmer (Leiter Amt für Informatik und Organisation – AIO)
Status	Genehmigt
Mitwirkung	Eva Abegg, Silvana Marazzi (bcp)
Version	08.01.2026

### Inhalt

1 Ausgangslage .....	2
2 Organisationseinheiten .....	2
2.1    Gesamtbild.....	3
2.2    Rollenbeschriebe .....	3
2.3    Organigramm .....	5
3 Zusammenarbeitsprozess .....	5
3.1    Institutionalisierte Austausch.....	5
3.2    Zusammenarbeit PA & CCDV (Organisationsentwicklung) .....	6
4 Fachexpertisen.....	7
4.1    Fachexpertise IKT und Projektmanagement IKT .....	8
4.2    Fachexpertise Projektmanagement Transformation .....	9
4.3    Fachexpertise Change-Management & Organisationsentwicklung.....	11
4.4    Fachexpertise Personalentwicklung .....	12
5 Weitere Aufgaben.....	14
5.1    Weitere Aufgaben CCDV.....	14
5.2    Weitere Aufgaben AIO.....	15
5.3    Weitere Aufgaben PA .....	15
6 Ressourcen.....	16
6.1    Rahmensetzung.....	16
6.2    Gesamtübersicht.....	17
6.3    Übersicht SOLL-Ressourcen.....	17
7 Kommunikation.....	18
8 Umsetzung .....	18
9 Ergebnisüberprüfung .....	18

## 1 Ausgangslage

Der Regierungsrat hat am 1. Juli 2025 Yves Derendinger als Projektleiter mit der Weiterentwicklung der Organisation der Digitalen Transformation beauftragt. Das vorliegende Konzept wurde unter Mitarbeit eines Kern- und eines Projektteams sowie einer Echogruppe erarbeitet.

Der Regierungsrat hat am 01.07.2025 folgende Rahmenbedingungen der Reorganisation definiert:

- Leitidee:  
Die Digitale Transformation wird gemeinsam verantwortet, gemeinsam umgesetzt und gemeinsam gesteuert.
- Die Ergebnisse fokussieren auf Aufgaben rund um die Digitale Transformation. Weitere (auch verwandte) Grundaufgaben der Querschnittseinheiten sind nicht zu berücksichtigen.
- CCDV soll die Rolle einer Transformationskoordinatorin übernehmen
- Business Analysts sollen durch die Departemente geführt werden
- Es wird der maximale Nutzen mit bestehenden Ressourcen angestrebt
- Fachliche Synergien sind zu nutzen
- Es ist eine konsentfähige Lösung zu erarbeiten, die durch keine Verwaltungseinheit abgelehnt wird
- Der Staatsschreiber wird mit der Projektleitung beauftragt

Nach Abschluss dieser zweiten Phase sollen folgende Ergebnisse vorliegen:

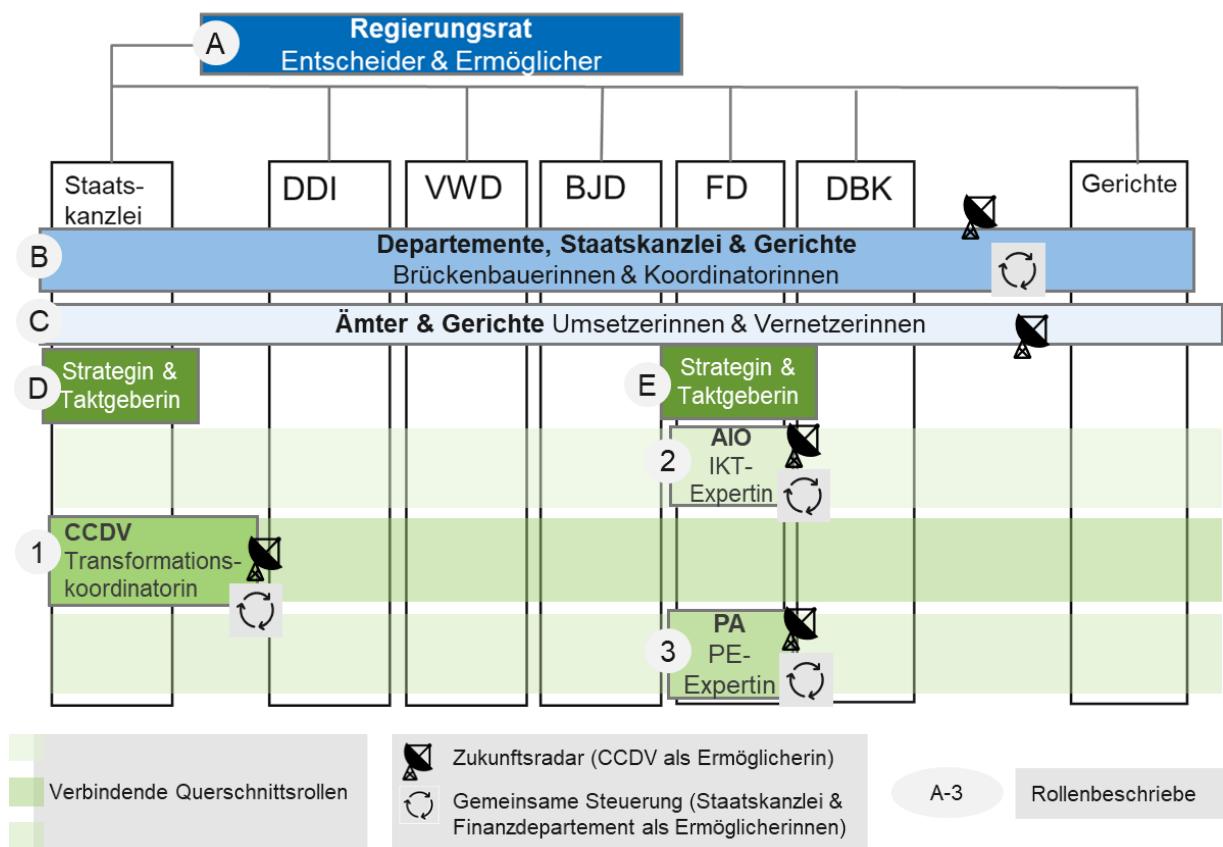
- Konzept «Organisation Digitale Transformation» mit der Zuteilung der Rollen von Querschnittsämtern, Departementen und Ämtern in der Digitalen Transformation
- Grobe Rollenbeschriebe (Verantwortung und Aufgaben, Aussagen zu Ressourcen)
- Anforderungen an die zukünftige Organisation des CCDV und weiterer Verwaltungseinheiten
- Umsetzungsplanung zur Realisierung des Konzepts
- Hinweise zu weiteren Ansatzpunkten (insbesondere zur Anpassung der Governance-Leitlinie)

## 2 Organisationseinheiten

Betroffen von der Digitalen Transformation ist die gesamte Verwaltung des Kantons Solothurn. Für die Weiterführung der Digitalen Transformation wurden spezifische Organisationseinheiten (OE) definiert, welche die Digitale Transformation gemeinsam verantworten, gemeinsam umsetzen und gemeinsam steuern und damit alle Ämter und Gerichte der kantonalen Verwaltung in der Umsetzung unterstützen.

Die Rollen der im Gesamtbild aufgeführten OEs in der Digitalen Transformation werden weiter nachfolgend beschrieben und die Einbettung der OEs in die hierarchische Organisationsstruktur wird aufgezeigt.

## 2.1 Gesamtbild



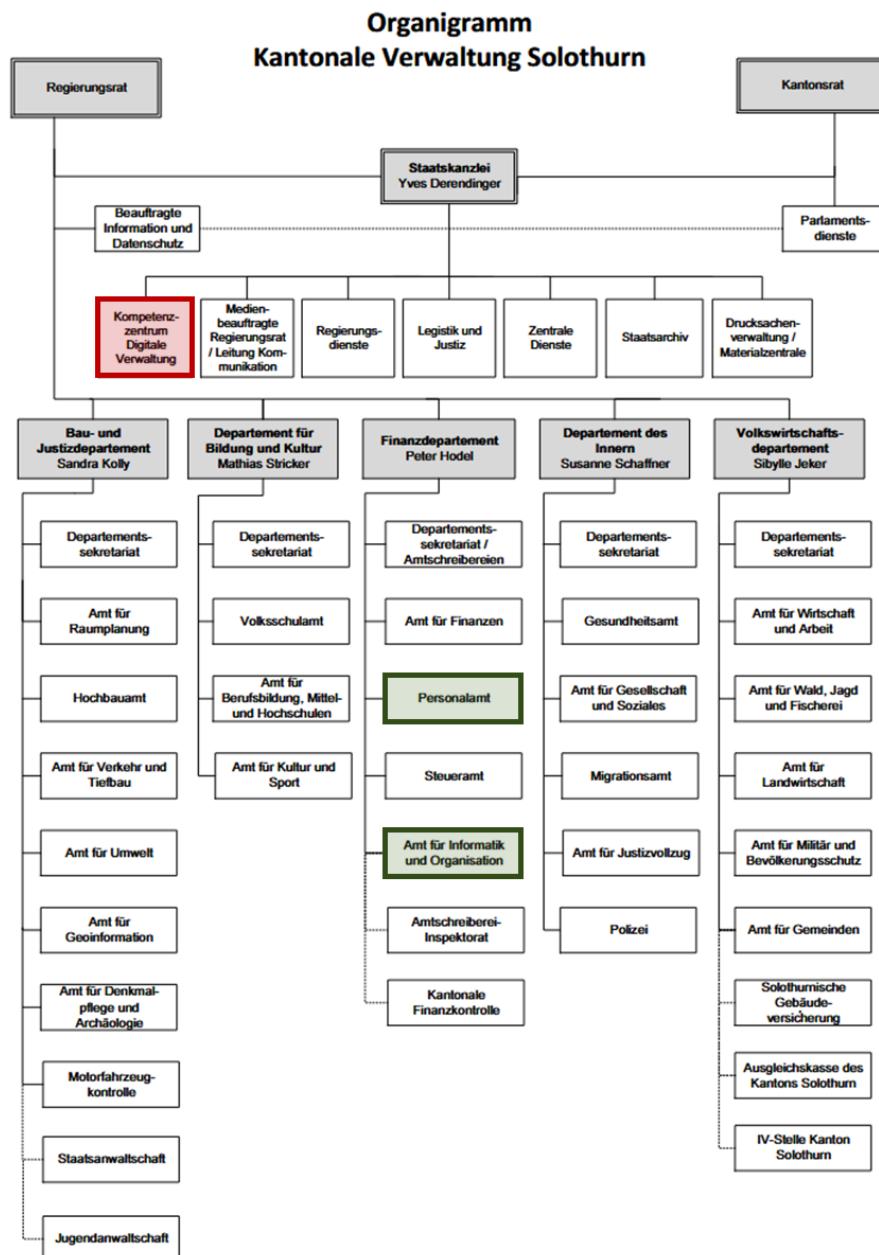
## 2.2 Rollenbeschriebe

	Organisationseinheit	Rolle
A	Regierungsrat (RR)	<b>Entscheider &amp; Ermöglicher</b> Der Regierungsrat verantwortet die übergeordnete strategische Ausrichtung und politischen Rahmenbedingungen für die Digitale Transformation.
B	Departemente, Staatskanzlei & Gerichte	<b>Brückenbauerinnen &amp; Koordinatorinnen</b> Die Departemente bauen Brücken für eine gemeinsame Ausrichtung der Digitalen Transformation. Nach Innen sorgen sie für Abstimmung unter spezifischen Vorhaben.
C	Ämter & Gerichte	<b>Umsetzerinnen &amp; Vernetzerinnen</b> Die Ämter treiben die Transformation ihrer eigenen Aufgaben voran. Dafür nutzen sie ihre Fachlichkeit und Kundennähe, vernetzen sich und hinterfragen Bestehendes, um neue Lösungen zu ermöglichen.
D	Staatskanzlei (StK)	<b>Die Staatskanzlei übernimmt die Rolle der Strategin und Taktgeberin für die Digitale Transformation.</b> Sie stellt die gemeinsame Ausrichtung der Digitalen Transformation sicher, indem sie für rechtliche und strategische Grundlagen sorgt und strategische Steuerungsprozesse gestaltet.

	<b>Organisationseinheit</b>	<b>Rolle</b>
E	<b>Finanzdepartement (FD)</b>	<p><b>Das Finanzdepartement übernimmt die Rolle der Strategin und Taktgeberin für die IKT.</b></p> <p>Es stellt die gemeinsame Ausrichtung rund um Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) sicher, indem sie für strategische Grundlagen sorgt und strategische Steuerungsprozesse gestaltet.</p>
1	<b>Kompetenzzentrum Digitale Verwaltung (CCDV)</b>	<p><b>Das Kompetenzzentrum Digitale Verwaltung (CCDV) ist die Transformationskoordinatorin.</b></p> <p>Es verbindet, berät und unterstützt die gesamte Verwaltung, indem es Fachkompetenzen einbringt, notwendige Vernetzung sicherstellt, mit Weitblick in die Zukunft schaut und Departemente und Ämter wirkungsvoll unterstützt.</p> <p><i>Fachexpertin – Koordinatorin – Beraterin &amp; Ermöglicherin – Vernetzerin – Impulsgeberin – Projektumsetzerin – Innovatorin</i></p> <p>Fachexpertisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Change-Management &amp; Organisationsentwicklung</li> <li>- Projektmanagement Transformation</li> </ul>
2	<b>Amt für Informatik &amp; Organisation (AIO)</b>	<p><b>Das Amt für Informatik und Organisation (AIO) ist die IKT-Expertin.</b></p> <p>Es stellt aktuelle IKT-Kompetenzen für die gesamte Verwaltung zur Verfügung und sorgt für die technologische Grundlage der Digitalen Transformation.</p> <p><i>Fachexpertin – Architektin – Beraterin – Impulsgeberin – Projektumsetzerin</i></p> <p>Fachexpertisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- IKT</li> <li>- Projektmanagement IKT</li> </ul>
3	<b>Personalamt (PA)</b>	<p><b>Das Personalamt (PA) ist die Personalentwicklungs-Expertin.</b></p> <p>Sie trägt aktiv zur Personalentwicklung im Bereich der Digitalisierung bei und nimmt eine zentrale Rolle in der Förderung zeitgemässer Arbeitsweisen und Kooperationsformen ein.</p> <p><i>Fachexpertin – Befähigende – Beraterin – Impulsgeberin - Projektumsetzerin.</i></p> <p>Fachexpertise Personalentwicklung</p>

## 2.3 Organigramm

Die OEs AIO und PA verbleiben in der bisherigen hierarchischen Organisationsstruktur.



Im Rahmen des Projekts der Reorganisation CCDV wird das Organigramm leicht verändert werden. Das CCDV verbleibt weiterhin in der Staatskanzlei.

## 3 Zusammenarbeitsprozess

### 3.1 Institutionalisierter Austausch

Um die Herausforderungen der Digitalen Transformation bewältigen zu können, müssen die drei OEs AIO, CCDV und PA eng zusammenarbeiten und einen regelmässigen Austausch pflegen. Dieser Austausch ist zu institutionalisieren.

Es ist das Ziel, im Zyklus des strategischen Steuerungsprozesses die in der Verwaltung vorhandenen Ideen, Vorhaben und Projekten zur Digitalen Transformation gemeinsam zu koordinieren. Diese werden dazu im Koordinationsgremium diskutiert, priorisiert sowie die Zuständigkeiten

und Übergaben festgelegt. Für die Zuständigkeit massgebend sind die unten definierten und zu gewiesenen Fachexpertisen. Weitere betroffene OEs sollen je nach Status des «Vorhabens» ebenfalls mitarbeiten.

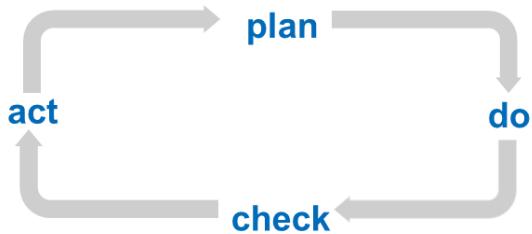


Abbildung 1: Zyklus Strategischer Steuerungsprozess

### 3.2 Zusammenarbeit PA & CCDV (Organisationsentwicklung)

Die Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen den beiden Fachexpertisen (und somit PA und CCDV) basiert auf dem Kompetenzentwicklungsmodell. Das PA hat bei diesem Instrument den Lead und gestaltet den Einbezug des CCDV.

Transformation geschieht durch Veränderungsvorhaben (Projekte oder Innovation Lab). Die beiden Fachexpertisen werden passend einbezogen. Dies kann bedeuten, dass die Fachexpertise PE Befähigungsmassnahmen durchführt oder die Projektleitung 'nur' berät und die Umsetzung der Projektorganisation überlässt.

Die sorgfältige Überführung von Veränderungen in den stetigen Betrieb ist Teil des Projekthandwerks und benötigt Aufmerksamkeit.

Alle Fachexpertisen werden im Rahmen eines Zusammenarbeitsgefäßes ihre Aufgaben und Tätigkeiten abstimmen.

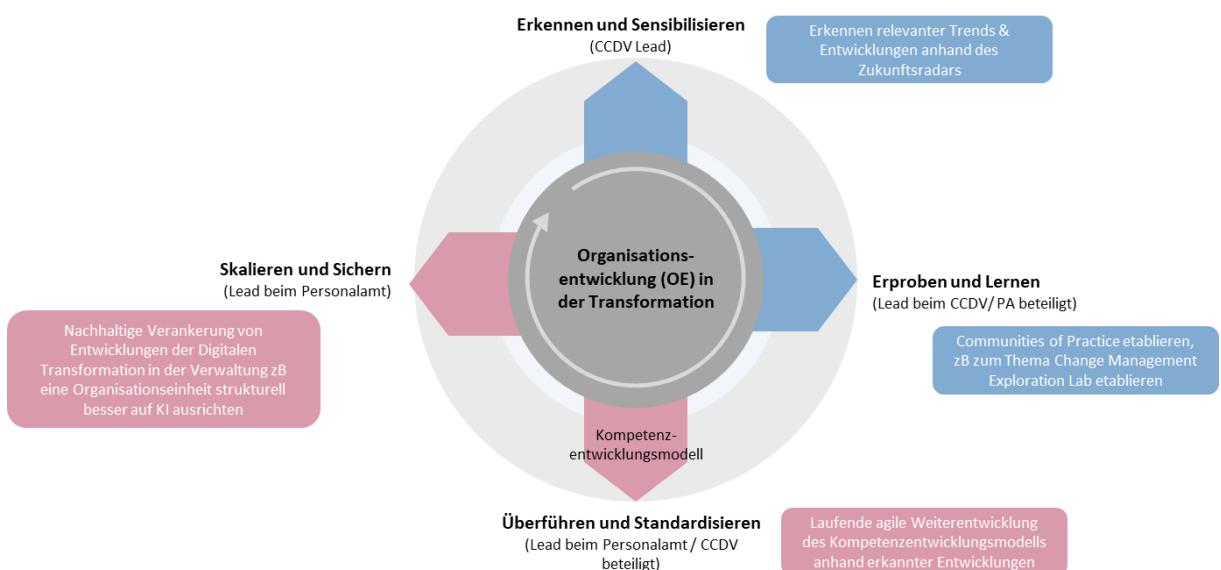


Abbildung 2: Zusammenarbeit PA und CCDV im Thema Organisationsentwicklung

Die Zuständigkeiten sind wie folgt geregelt:

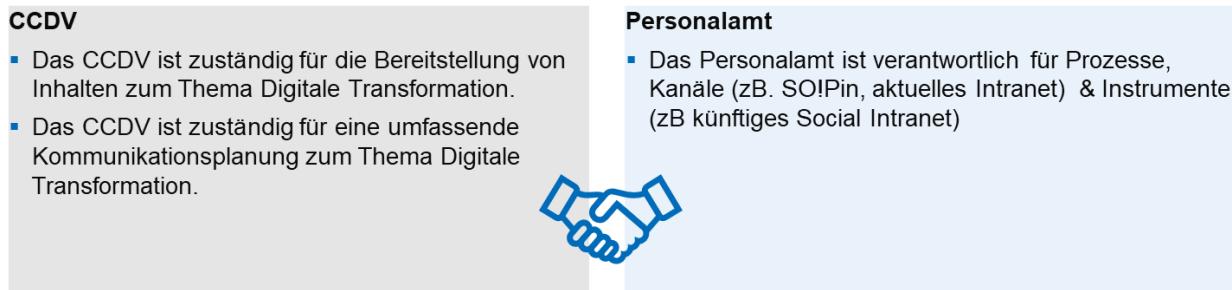


Abbildung 3: Zuständigkeiten CCDV und Personalamt

## 4 Fachexpertisen

Definiert wurde ein Idealbild von vier Fachexpertisen mit einheitlichen Aufgabenbereichen und spezifischen Aufgaben. Dabei liegt der Fokus immer auf der Digitalen Transformation, weitere (auch verwandte) Grundaufgaben der Querschnittseinheiten wurden nicht berücksichtigt. Die Lösung soll «gut genug» für den Start sein, um sie zu testen. Bei Bedarf wird justiert. Geplant ist eine gemeinsame Überprüfung der Organisation im Q1/2028.

Aufgaben	Erklärungen
<b>Transversale, strategische Projekte</b>	Departementsübergreifende Projekte mit Themenbereich der Digitalen Transformation.
<b>Fachliche Grundlagen</b>	Erarbeiten von spezifischen Grundlagen und Standards sowie Methoden und Hilfsmittel im Thema der Fachexpertise.
<b>Begleitung von Veränderungsvorhaben, Beratung von Ämtern &amp; Departementen</b>	Methodische und fachliche Unterstützung und Beratung von Departementen, Ämtern und Dienststellen bei der Umsetzung von Veränderungsvorhaben.
<b>Sensibilisierung &amp; Einbringen der Fachexpertise in Vernetzungsgremien</b>	Gestaltung von Austauschgefäß und Wissensgefäß (Erfahrungsaustausch, Reflexion, neue Impulse und Wissensvermittlung). Einbringen der Fachexpertise in Entscheidungsgremien.
<b>Zukunftsradar</b>	Entwicklungen im lokalen, nationalen und internationalen Umfeld beobachten und daraus Impulse einbringen.

Bedeutung der Spalte MW: Stetige fachliche Mitwirkung anderer Fachexpertisen.

## 4.1 Fachexpertise IKT und Projektmanagement IKT

### Verständnis (im Kontext DT)

Die Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) ist ein Wegbereiter (Enabler). Das AIO ist die zentrale Betreiberin der IKT-Services und stellt die technologische Basis für eine zeitgemäße, sichere und leistungsfähige Verwaltung bereit.

### Mehrwert

- Die Verwaltung verfügt über stabile, sichere und moderne IKT-Services.
- Digitale Lösungen sind zuverlässig, effizient und aufeinander abgestimmt.
- Neue Anwendungen können integriert und betrieben werden.
- Die technologische Grundlage für Digitalisierung und Transformation ist gesichert.

Aufgaben	MW	Beispiele
<b>Transversale, strategische Projekte</b>		
A Leitung und Begleitung transversaler IKT-Projekte		Leitung des transversalen Projektes "Einführung SO!Workplace".
B Mitarbeit transversale Projekte (Fachperspektive IKT)		Mitarbeit im Projekt "Digitaler Posteingang" mit Perspektive IKT.
<b>Fachliche Grundlagen</b>		
C (Weiter-)Entwicklung IKT-Projektmethode		Aktualisierung und Veröffentlichung Projektleitfaden in Anlehnung an HERMES.
D Bereitstellen von Grundlagen und Hilfsmitteln		Entwickeln und Teilen kantonsspezifischer Projektvorlagen (bspw. Schutzbedarfsanalyse).
<b>Begleitung von Veränderungsvorhaben, Beratung von Ämtern und Departementen</b>		
E Beratung von Ämtern bei der Auswahl, Einführung und Weiterentwicklung von IKT-Services und Fachanwendungen		Begleitung in Beschaffungen, Methodenkompetenz Beschaffung von IKT-Mitteln, Beratung bei Business IT-Services.

Aufgaben	MW	Beispiele
F Vorgabestelle für technische Standards, Architektur und Informationssicherheit		Erstellen von Vorgaben zur ICT-Architektur, technische Kompatibilitätsmatrix und Informationssicherheit. Anforderungsmanagement und Rolle der Vorgabestelle in IT-Projekten.
G Unterstützung bei Beschaffungen mit IKT-Bezug		Methodenkompetenz IKT-Beschaffungen, Durchführung Beschaffungen.
H Beratung von Projektleitungen rund um die Projektmethodik IKT		Einnahme der Teilprojektleiter Rolle "IPL" bei Projekten aller Departemente, Ämter und Dienststellen inkl. Einbringung der Methodenkompetenz des Leitfaden Projektmanagement der kantonalen Verwaltung.
<b>Sensibilisierung und Einbringen der Fachexpertise in Vernetzungsgremien</b>		
I Einbringen der IKT-Perspektive in Gremien und Entscheidprozesse		Fachexpert/in IKT informiert im SDI zum Thema IKT-Architektur, wenn in Steuerungsgremien über Anträge (Projektfreigabe o.Ä.) entschieden wird.
<b>Zukunftsradar</b>		
J Beobachtung technologischer Entwicklungen und Trends		Verfolgen und Dokumentieren technologischer Trends in einem Technologieradar.

## 4.2 Fachexpertise Projektmanagement Transformation

### Verständnis (im Kontext DT)

Projektmanagement (PM) strukturiert zeitlich begrenzte Vorhaben mit klaren Zielen und Rahmenbedingungen (inkl. Kosten) – von der Planung über die Umsetzung bis zur Reflexion. Es schafft Transparenz, Verbindlichkeit und Steuerbarkeit über Vorhaben hinweg.

### Mehrwert

- Projekte werden nachvollziehbar geplant, geführt und gesteuert.
- Gemeinsame Standards fördern Qualität und Vergleichbarkeit.
- Methodenkompetenz stärkt Zusammenarbeit und Umsetzungskraft.
- Die Organisation entwickelt ein einheitliches Projektverständnis.

Aufgaben	MW	Beispiele
<b>Transversale, strategische Projekte</b>		
<b>A Mitarbeit transversale Projekte (Fachperspektive PM)</b>		Mitarbeit im Projekt "Aufbau Projektportfoliomanagement".
<b>Fachliche Grundlagen</b>		
<b>B Entwicklung gemeinsame PM-Prinzipien und Terminologien (klassisch und agil), sowie Methodenbaukasten kantonales Projektmanagement</b>	PM IKT	Entwicklung eines Baukastens mit verschiedenen Projektmethoden bietet eine zugängliche Übersicht über mögliche Methoden und Vorgehensweisen in Projekten.
<b>C Bereitstellen von Grundlagen und Hilfsmitteln</b>		Entwicklung einer Vorlage zur Gestaltung eines Design Thinking-Workshops für die Ideenentwicklung zur Weiterentwicklung von Dienstleistungen.
<b>Begleitung von Veränderungsvorhaben, Beratung von Ämtern und Departementen</b>		
<b>D Unterstützung in der Initiierung von Projekten</b>		Zwei Ämter möchten ihre Kundendienstleistungen digital und «aus einer Hand» gestalten. Sie möchten zusammen ein Projekt starten. Sie sind unsicher, wie sie das angehen können. Sie werden darin unterstützt, eine passende Projektgovernance, sowie ein Projektvorgehen und -methodik zu wählen.
<b>E Beratung von Projektleitungen und Auftraggebergeschaften</b>		Eine Projektleiterin in einem Transformationsprojekt ist unsicher, wie sie das Reporting an den Auftraggeber im Projekt planen und gestalten soll. Sie wird von der Fachexpertise in einem Beratungsgespräch unterstützt.
<b>Sensibilisierung und Einbringen der Fachexpertise in Vernetzungsgremien</b>		
<b>F Einbringen Fachperspektive in Austauschformaten projektverantwortlicher Rollen im Kanton (Community of Practice)</b>	PM IKT	Moderation von Austauschgefäßsen unter Projektleitenden (Erfahrungsaustausch, Reflexion, neue Impulse).
<b>G Gestaltung von Ausbildungsangeboten rund um PM</b>	PE	Durchführung von Inputreferat für Kaderpersonen: Projekte richtig entwickeln.
<b>Zukunftsradar</b>		
<b>H Beobachtung von Trends rund um Projektmanagement</b>		Fachexpert/in PM Transformation bringt regelmässig aktuelle Inputs ein. Diese fliessen sowohl in die PM-Prinzipien als auch in den Methodenbaukasten ein.

## 4.3 Fachexpertise Change-Management & Organisationsentwicklung

### Verständnis (im Kontext DT)

Change-Management (CM) gestaltet gezielt Veränderungsprozesse, um neue Strukturen, Haltungen oder Arbeitsweisen wirksam zu verankern.

Organisationsentwicklung (OE) befähigt die Organisation, Veränderung in Strategie, Organisation und Kultur systemisch, partizipativ und kulturell wirksam zu gestalten.

### Mehrwert

- Veränderungen werden als tiefgreifend verstanden, nicht nur verwaltet.
- Wandel wird als gemeinsamer Lernprozess gestaltet.
- CM & OE wirken in Kultur, Struktur und Haltung – nachhaltig.
- Die Organisation stärkt ihre eigene Veränderungsfähigkeit.

Aufgaben	MW	Beispiele
<b>Transversale, strategische Projekte</b>		
<b>A Leitung transversaler Projekte mit Fokus CM/OE</b>		Projektleitung transversale Projekte, wie zum Beispiel "Aufbau Kantonales Prozessmanagement", "Exploration Lab" und "SO!GPT".
<b>B Mitarbeit transversale Projekte (Fachperspektive CM/OE)</b>		Mitarbeit Projekt "Digitaler Posteingang" mit Blick auf Veränderung in der Arbeitsweise. Mitarbeit Projekt "Ausbildungsprogramm SO!Digital".
<b>Fachliche Grundlagen</b>		
<b>C Bereitstellen von Grundlagen und Hilfsmitteln</b>		Entwicklung eines einfachen Change-Management Hilfsmittels, welches Projektleitenden dabei hilft, Betroffene einer Veränderung zu identifizieren und Change-Massnahmen abzuleiten.
<b>Begleitung von Veränderungsvorhaben, Beratung von Ämtern und Departementen</b>		
<b>D Beratung und Begleitung in Veränderungsvorhaben rund um CM &amp; OE</b>		Ein Amt führt ein Tool ein, welches für Mitarbeitende eine grosse Veränderung bedeutet und eine neue Art der Zusammenarbeit erfordert. Der Projektleiter wird von dem/der Fachexpert/in CM/OE unterstützt.

Aufgaben	MW	Beispiele
<b>Sensibilisierung und Einbringen der Fachexpertise in Vernetzungsgremien</b>		
E Einbringen der CM/OE-Fachperspektive in Gremien und Entscheidungsprozesse		Die Fachexpert/in CM/OE gibt im SDI einen Fachinput zum Thema "Verankerung von Veränderungen" im Kontext der Digitalen Transformation. Dies unterstützt das SDI dabei, Entscheid-Diskussionen zu führen.
F Einbringen der Fachperspektive in Austauschformaten, inhaltliche Gestaltung (Community of Practice)		Gestaltung von einem Erfahrungsaustausch zum Thema Veränderungen nachhaltig verankern unter Projektleitenden von Digitalisierungsprojekten unterschiedlicher Ämter und Departemente.
G Gestaltung von Ausbildungsangeboten rund um CM/OE (in Zusammenarbeit mit PE)	PE	Inhaltliche Gestaltung Führungskurs "Organisationen umfassend entwickeln".
<b>Zukunftsradar</b>		
H Systematische Beobachtung von Trends rund um Change-Management & Organisationsentwicklung.		Szenarien erarbeiten zum Trendthema "KI-Assistenten".

#### 4.4 Fachexpertise Personalentwicklung

##### Verständnis (im Kontext DT)

Zielgerichtete Massnahmen zur Förderung fachlicher, methodischer und persönlicher Kompetenzen von Mitarbeitenden und Führungskräften.

##### Mehrwert in der Verwaltung:

- Mitarbeitende und Führungspersonen sind für die Arbeit mit digitalen Technologien und neuen Arbeitsweisen befähigt.

Aufgaben	MW	Beispiele
<b>Transversale, strategische Projekte</b>		
A Leiten transversaler Projekte mit Fokus PE & IK		Leitung Projekt "eZeugnis" Leitung Projekt "Ausbildungsprogramm SO!Digital" Leitung Projekt "Entwicklung Social Intranet"
B Mitarbeit transversale Projekte (Fachperspektive PE)		Mitarbeit Projekt "Einführung Kollaborationsplattform".

Aufgaben	MW	Beispiele
<b>Fachliche Grundlagen</b>		
C Entwickeln, Führen und Umsetzen eines Kompetenzentwicklungsmodells	CM/OE	Laufende und agile Weiterentwicklung des Kompetenzmodells mit Kompetenzen im Kontext der Digitalen Transformation und entsprechenden Massnahmen.
D Entwicklung von Grundlagen der Personalentwicklung im Kontext der Digitalen Transformation	CM/OE	Entwicklung von Lernpfaden.
E Koordination von Weiterbildungsangeboten rund um die Digitale Transformation		Koordination Führungskurs "Führen in einem digitalen Umfeld".
<b>Begleitung von Veränderungsvorhaben, Beratung von Ämtern und Departementen</b>		
F Beratung von Führungskräften und Personalmanagementverantwortlichen zu Personalthemen im Kontext der Digitalen Transformation		Die Fachexpertin PE DT berät eine Business Partnerin und eine DS beim Identifizieren von Kompetenzen, die es im Departement braucht, um Digitale Transformation voranzubringen. Die Fachexpertin PE DT berät eine Führungsperson dabei, Laufbahnen neu auszurichten.
G Beratung und Begleitung in Veränderungsvorhaben rund um PE-Themen		Ein Amt führt ein Projekt durch, welches viele Befähigungsmassnahmen braucht, um die Veränderung zu verankern. Die Fachexpertin PE DT berät das Amt darin, wie es Massnahmen planen und gestalten kann.
H Beratung und Begleitung von Organisationsentwicklungsthemen	CM/OE	Nachhaltige Verankerung von Entwicklungen der DT in der Verwaltung. Am Beispiel des Projekts SO!GPT will eine Organisationseinheit ihre Struktur optimaler auf Anforderungen von KI ausrichten.
<b>Sensibilisierung und Einbringen der Fachexpertise in Vernetzungsgremien</b>		
I Einbringen der PE-Fachperspektive in Gremien und Entscheidungsprozesse	CM/OE	Die Fachexpert/in PE gibt im SDI einen Fachinput zu "Ausbilden von Schlüsselkompetenzen im Kontext der Digitalen Transformation." Dies unterstützt das SDI dabei Priorisierungsentscheide zu treffen.
<b>Zukunftsradar</b>		
J Beobachtung von Trends rund um Personalentwicklung		Teilnahme an einem nationalen Austauschformat von Personalfachpersonen "Zukunfts-kompetenzen im Zeitalter der KI". Einbringen der Inputs in die Weiterentwicklung des Kompetenzmodells und allenfalls in die strategische Impulsarbeit.

## 5 Weitere Aufgaben

Die einzelnen OEs haben zusätzliche Aufgaben, die sie im Rahmen der Digitalen Transformation zu bearbeiten haben.

### 5.1 Weitere Aufgaben CCDV

Aufgaben	MW	Beispiele
<b>System und Strategie</b>		
A Zukunftsradar		Relevante Entwicklungen systematisch verfolgen und bewerten sowie für Steuerungsprozesse aufbereiten (Beispiel: Es gibt dringliche Empfehlungen, Verschlüsselungssysteme postquantensicher zu machen. Worum geht es, inwiefern ist der Kanton betroffen, was sind die Risiken, welche Szenarien gibt es, was ist die Empfehlung? Hier liefert der Zukunftsradar Antworten, damit Politik und Verwaltung frühzeitig entscheiden können, ob es dazu strategische oder operative gesamtkantonale Massnahmen braucht).
B Strategische Impulsarbeit		Entwicklung von Entscheidungsgrundlagen für Steuerung und Weiterentwicklung der Transformation (Beispiel: Welches sind die strategischen Kernfragen in der Transformation, wo steht der Kanton heute und welche strategische Positionierung strebt er künftig an? Die strategische Impulsarbeit liefert entscheidungsrelevante Grundlagen).
C Wirkungsmonitoring und Feedback		Entwicklung von Instrumenten zur Beobachtung und Reflexion von Transformationsfortschritten (Beispiel: Das Exploration Lab führt Projekte über Objectives & Key Results und liefert damit ein laufendes Wirkungsmonitoring und lernt über sog. Reviews und Retrospektiven).
D Portfoliomanagement		Bewirtschaftung eines zukünftigen strategischen Projektportfolios zuhanden der Steuerungsgremien (betrifft Projekte zur Umsetzung der Strategie der Digitalen Transformation / nicht alle Digitalisierungsvorhaben der Dienststellen, Ämter und Departemente).
<b>Organisation</b>		
E Interne Netzwerke stärken		Aufbau und Pflege von lateralen Netzwerken (Change Agents, Digi-Teams etc.) zur Verankerung. Dabei übernimmt das CCDV eine koordinierende Rolle und bezieht Fachexpertisen zur inhaltlichen Gestaltung bei.

<b>Lernen und Innovation</b>		
<b>F Förderung von Lernkultur, Gestaltung von Lern- und Experimentierfeldern</b>	PA	Initierung, Begleitung und Reflexion von Pilotprojekten, Labs und Erprobungsformaten Entwicklung und Moderation und Koordination experimenteller Formate (z.B. Labs, Pilotprojekte, Peer-Learning, Communities of Practice).
<b>Aussenwirkung und Kooperation</b>		
<b>G Strategische Vernetzung</b>		Aktive Beziehungspflege und Zusammenarbeit mit Bund und Kantonen zur Sicherstellung der Anschlussfähigkeit an digitale Lösungen auf Bundesebene. Aktive Beziehungspflege zu Hochschulen und weiteren Akteuren im Kontext der Digitalen Transformation und Digitalisierung.
<b>H Kommunikation</b>		Entwickeln und betreiben einer systematischen, kollaborativen Kommunikation rund um die Digitale Transformation.

## 5.2 Weitere Aufgaben AIO

Aufgaben	MW	Beispiele
<b>System und Strategie</b>		
<b>A Strategische Impulsarbeit</b>		Entwicklung von Entscheidungsgrundlagen für Steuerung und Weiterentwicklung der IKT-Strategie.

## 5.3 Weitere Aufgaben PA

Aufgaben	MW	Beispiele
<b>Aussenwirkung und Kooperation</b>		
<b>A Kommunikation</b>		Koordination / Betrieb Plattform interne Kommunikation (zukünftig Social Intranet).

## 6 Ressourcen

### 6.1 Rahmensetzung

Die Ressourcen-Grundlage ist kein Wunschbild, sondern entspricht einer realistischen Einschätzung unter den bestehenden Rahmenbedingungen und Restriktionen.

Dies bedeutet:

- Der Kanton Solothurn wird in der Digitalen Transformation in den nächsten Jahren in kleinen Schritten unterwegs sein, während die Dynamik in Wirtschaft, Gesellschaft und Technologie zunimmt. Um Wirkung zu erzielen, braucht es eine klare, strategische Priorisierung aller Aktivitäten der Querschnittseinheiten.
- Um die notwendigen transversalen Vorhaben umsetzen zu können, gilt es, siloübergreifend Synergien zu nutzen. Der Einsatz von Business Analysts bzw. anderen Vertretungen aus den Departementen in transversalen Vorhaben ist eine wichtige Voraussetzung.

Die Ressourcenzuteilung impliziert inhaltlich folgende Schwerpunkte:

- Die **interne Kommunikation** soll gestärkt werden. Für die Digitale Transformation ist es wichtig, dass neue Kanäle und Dialogformen genutzt werden können.
- Die **Begleitung und Beratung von Ämtern und Departementen** in ihren Veränderungsvorhaben soll verstärkt werden – weiterhin in IKT-Belangen, aber auch stärker unter dem Blickwinkel von Change-Management / Organisationsentwicklung und Personalentwicklung.
- Angesichts der knappen Ressourcen werden in Zukunft weniger priorisierte **transversale strategische Transformationsprojekte** als heute durchgeführt werden. Diese Projekte werden durch diejenige Fachexpertise geleitet, welche dem Projekt fachlich am nächsten steht: circa die Hälfte der Projekte wird vom CCDV geleitet (Schwerpunkt CM/OE) und je ein Viertel vom AIO (Schwerpunkt IKT) oder PA (Schwerpunkt PE/IK).

## 6.2 Gesamtübersicht

Im Impulsprogramm wurde den drei OEs konkrete Ressourcen für die Bewältigung der vorgesehenen Projekte zugeteilt.

In den SOLL-Ressourcen wird ein Globalbudgettransfer von insgesamt 160 Stellenprozenten aus dem CCDV zum AIO (100%) und zum PA (60%) vorgenommen. Unter Berücksichtigung der im Globalbudget 2026-2028 vorgesehenen Pensenerhöhungen ergibt sich für das Jahr 2026 folgende Ressourcenberechnung:

Einheit / Aufgabenbereich	Stellen Impulsprogramm	Stellen- transfer	Ressourcen neues GB nach Transfer
<b>CCDV</b>	<b>1260%</b>	<b>-160%</b>	<b>1450%</b>
Change-Bereich CCDV (inkl. Führung & Assistenz und Unternehmensarchitektur bis 2025)	750%		590%
Stelle IT-Recht	80%		80%
Betrieb-Bereich CCDV (GEVER, E-Channel, ab 2026 Unternehmensarchitektur)	430%		780% (rechnerischer Rest aus neuem Globalbudget Digitale Verwaltung)
Veränderung		-160%	
<b>PA</b>	<b>220%</b>	<b>60%</b>	<b>180%</b>
	(120% noch nicht besetzt, 100% besetzt mit BA HR Digital)		
<b>AIO</b>	<b>200%</b>	<b>100%</b>	<b>300%</b>

## 6.3 Übersicht SOLL-Ressourcen

Die Ressourcen für die einzelnen Fachexpertisen innerhalb der OEs teilen sich wie folgt auf:

Einheit / Aufgabenbereich	Ressourcenverteilung 2026
<b>Transformationskoordination (CCDV ohne Betrieb)</b>	<b>590%</b>
Fachexpertise Projektmanagement Transformation DT	60%
Fachexpertise Change-Management & Organisationsentwicklung	275%
Weitere Aufgaben CCDV	145%
Führung	50%
Assistenz	60%
<b>PA</b>	<b>180%</b>
Fachexpertise Personalentwicklung	140%
Weitere Aufgaben PA	40%
<b>AIO</b>	<b>300%</b>
Fachexpertise IKT und Projektmanagement IKT	298%
Weitere Aufgaben AIO	2%

## 7 Kommunikation

Das Konzept wird nach Genehmigung durch den Regierungsrat dem Projektteam, allen Mitarbeitenden des AIO, CCDV und PA sowie den Mitgliedern der DigiTeams und den Business Analysts aktiv kommuniziert. Das Konzept wird auf der Intranet-Projektwebseite<sup>1</sup> zum Download angeboten. Es erfolgt eine Medienmitteilung.

## 8 Umsetzung

Die Umsetzung des Konzepts und der daraus sich ergebenden Projekte ist in folgender Grobplanung ersichtlich:

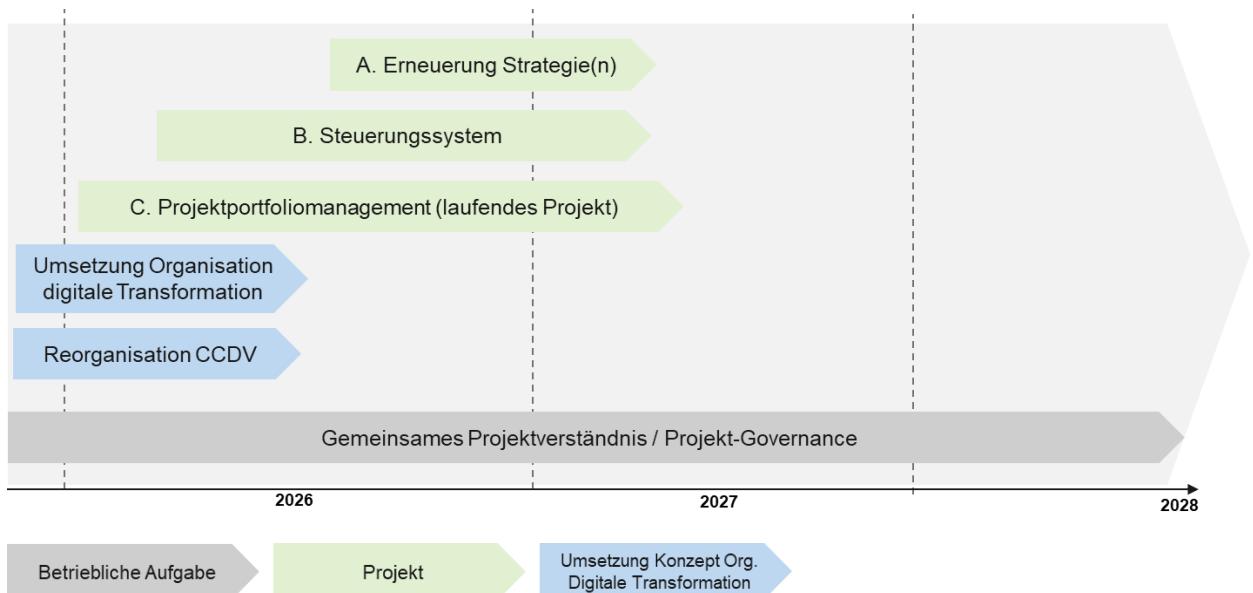


Abbildung 4: Übersicht Umsetzungsplanung

Die Detailplanung des oben beschriebenen Konzepts ist im Umsetzungskonzept Digitale Transformation festgehalten.

## 9 Ergebnisüberprüfung

Der Regierungsrat fordert bei Abschluss der zweiten Phase folgende Ergebnisse ein, deren Erreichung wie folgt bewertet wird:

Beschreibung	✓ ✗
Konzept «Organisation Digitale Transformation» mit der Zuteilung der Rollen von Querschnittsämtern, Departementen und Ämtern in der Digitalen Transformation	✓
Große Rollenbeschriebe (Verantwortung und Aufgaben, Aussagen zu Ressourcen)	✓
Anforderungen an die zukünftige Organisation des CCDV und weiterer Verwaltungseinheiten	✓

<sup>1</sup> URL: <https://intraso.rootso.org/verwaltung/staatskanzlei/projekte/weiterentwicklung-organisation-digitale-verwaltung>

Beschreibung	✓ ✗
Umsetzungsplanung zur Realisierung des Konzepts	✓
Hinweise zu weiteren Ansatzpunkten (insbesondere zur Anpassung der Governance-Leitlinie)	✓