Antwort des Staatsrats auf einen parlamentarischen Vorstoss
—
Anfrage Piller Benoît 2020-CE-10
Tätigkeit im ITA

I. Anfrage

In seinem Regierungsprogramm 2016-2021 kündigt der Staatsrat die Digitalisierung der Kantonsverwaltung als einen der Schwerpunkte dieses Programms an. Die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie läuft zwar über die Revision gewisser Gesetze, die gegenwärtig in Vernehmlassung sind, wie beispielsweise das Gesetz über das E-Government, es ist aber nicht von der Hand zu weisen, dass das ITA ein Hauptakteur dieser Umsetzung ist.

Sein Name wird übrigens oft mit allen IT-Problemen des Staates in Verbindung gebracht, so etwa mit den Pannen bei der Stimmenauszählung oder der Datenübertragung bei Abstimmungen oder mit der Website des Staates, um nur zwei Beispiele zu nennen. Allerdings kann nicht immer das ITA dafür verantwortlich gemacht werden. Das Problem liegt darin, dass nicht viel über die Tätigkeit und die Zukunftsvision dieses Amts bekannt ist.

In einem Interview der Zeitung *La Liberté* vom 11. Januar 2020 bemerkte der Direktor des ITA Michel Demierre in Bezug auf die Angestellten, dass sich ihre Arbeit enorm wandelt, bei der Zahl der Beschäftigten sich aber kaum etwas ändern werde. Dies wirft die Frage der Personalfluktuation auf. Ausserdem gab der Direktor in Bezug auf die Hardware zu bedenken, dass man mit veralteten Computersystemen arbeite.

Das ITA befindet sich also an einem Wendepunkt, mitten in der Reorganisation, mit einem umfangreichen Budget, und trotz dieser ständigen Umstrukturierung ist und bleibt sein Image negativ. Wir möchten also die Gewissheit haben, dass das ITA über die Kompetenzen und Ressourcen für die Bewältigung dieser Digitalisierungsherausforderung verfügt.

Deshalb folgende Fragen an den Staatsrat:

1. Wie geht es konkret weiter mit der Führung des ITA?
2. Wie sieht es mit den Fachkompetenzen und der Erfahrung im IT-Bereich beim Kader des ITA aus, insbesondere in der Sektion Applications, in der Sektion Technik und im Sektor Digital?
3. Für welche konkreten Projekte sind die zusätzlich zum Budget 2019 gewährten Millionen beim ITA verwendet worden? Können Sie uns eine Bestandesaufnahme der Projekte vorlegen?
4. Ist das ITA trotz seiner ständigen Umstrukturierungen immer noch ein attraktiver Arbeitgeber?
5. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit unbefristetem Arbeitsvertrag angestellt (nach Personalgesetz)?
6. Wie sieht die Aufteilung nach Gehaltsklassen aus?
7. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten auf Auftragsbasis in allen möglichen Formen? Mit befristetem Vertrag oder mit Personalverleihvertrag?

8. Wie viel wurde 2017, 2018 und 2019 insgesamt für externe Aufträge ausgegeben?
9. Wo haben die beauftragten Unternehmen ihren Sitz?
10. Sind die gestrichenen Stellen durch Aufträge an externe Firmen oder durch Anstellungen mit unbefristetem Vertrag ersetzt worden?
11. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das ITA 2017, 2018 und 2019 verlassen?
12. Wie ist die Personalfluktuationsrate 2017, 2018 und 2019?

29. Januar 2020

II. Antwort des Staatsrats

Der Staatsrat möchte eingangs Folgendes festhalten:

Auf Kommunikationsebene ist einiges unternommen worden, um einen Einblick in die Tätigkeit und die Zukunftsvision des ITA auf dem Platz Freiburg zu geben:

> Die Zukunftsvision wurde und wird über den Richtplan der Digitalisierung und der Informationssysteme (RDI) kommuniziert. Dieser Richtplan ist das Pendant zum Regierungsprogramm und Legislaturfinanzplan bezüglich Technologie und IT (ohne Unterrichtswesen) und wurde an der Medienkonferenz vom Oktober 2018 vorgestellt. Er ist auch auf der Website des Staates aufgeschaltet[1].
> 2018 wurde auch ein Tag der offenen Tür durchgeführt, zu dem ein breites Publikum eingeladen war, unter anderen die Presse und alle Grossrätinnen und Grossräte. Dieser Anlass gab einen Einblick in die Arbeit der Fachleute für Digitalisierung und Informationssysteme, in die laufenden Projekte sowie in die neuen Technologien, die zu einem Wandel in unserer Verwaltung führen werden.
> Das ITA organisiert zwei Informationsveranstaltungen («digiscoop») für die höheren Kader des Staats Freiburg, die Magistratspersonen, die Mitglieder der Informatikkommission und ihre Fachkommissionen sowie für die IT-Ansprechpersonen aller Amtsstellen der Kantonsverwaltung.
> Das ITA ist Mitglied der Vereinigung IT-Valley («l'association du digital Fribourgeois») und nimmt an den vierteljährlichen Treffen teil, um dort insbesondere seine Aktivitäten zu präsentieren.
> Es werden auch jedes Jahr Schnupperlehren angeboten. Ihre primären Ziele bestehen natürlich darin, jungen Menschen zu helfen, Entscheidungen für ihre Zukunft zu treffen, verhelfen dem ITA aber auch zu Bekanntheit als Freiburger Lehrbetrieb.

Dazu kommt eine umfangreiche interkantonale Zusammenarbeit, die das Image des ITA auch ausserhalb des Kantons in Fachkreisen fördert.

Was die Organisation betrifft, so hat der Direktor des ITA direkt bei seinem Amtsantritt im Frühjahr 2017 eine Standortbestimmung vorgenommen, die anschliessend zu einer Reorganisation des Amts führte. Dabei wurden die Organisationsstrukturen überdacht, um den Betrieb zu verbessern und für die Herausforderungen der Digitalisierung besser gewappnet zu sein. Das neue Organigramm ist am 1. Januar 2018 in Kraft getreten. Seitdem sind Anpassungen in

[1] https://www.fr.ch/sites/default/files/2018-10/richtplan_der_digitalisierung_und_der_informationssysteme.pdf

Zusammenhang mit den technologischen Entwicklungen erfolgt. Ausserdem wurden zur Qualitätsverbesserung (Verfahren, Ausbildung, usw.) punktuell gewisse Funktionen weiterentwickelt. Die Definitionen von IT-Funktionen sollen bei der nächsten Aktualisierung der IT-Funktionen beim Staat Freiburg an den Swiss ICT-Standard angeglichen werden.

Das ITA befindet sich also nicht mehr mitten in der Reorganisation und auch nicht in permanenter Umstrukturierung, sondern in einer Phase der Konsolidierung und kontinuierlicher Weiterentwicklung.

1. Wie geht es konkret weiter mit der Führung des ITA?

Das ITA hat seine 2018 eingeleiteten Reformbemühungen in Bezug auf die kantonale IT-Governance fortgesetzt und konsolidiert. Dabei ging es um die Strukturen und die Instrumente der kantonalen IT-Governance sowie um die Ausarbeitung eines Verordnungsentwurfs, der die Funktionsweise der IT-Governance formalisiert:

> Die Governancestrukturen der kantonalen Informatik wurden neu überdacht und konsolidiert, um diverse Lücken in der Steuerung des Projektportfolios zu schliessen. Für die Priorisierung des Portfolios und den Budgetantrag an den Staatsrat sind künftig die Informatikkommission und ihre Fachkommissionen zuständig (und nicht mehr die Direktion des ITA).
> Darüber hinaus hatte die Mehrheit der Verwaltungseinheiten kein für die Priorisierung und Zuweisung verfügbarer Ressourcen an einzelne Projekte zuständiges spezialisiertes IT-Gremium. So wurden zur Unterstützung der IT-Kommission neue Fachkommissionen geschaffen. Die Budgetverwaltung wurde verbessert, insbesondere durch eine ausgewogenere Verteilung des Projektportfolios auf die Fachkommissionen.
> Die Instrumente der IT-Governance sind ihrerseits überarbeitet worden. Neue Instrumente sind etwa der Richtplan der Digitalisierung und der Informationssysteme (RDI), der sich direkt aus dem vom Staatsrat aufgestellten Regierungsprogramm und dem Legislaturfinanzplan ableitet. Zur Orientierung der Fachleute wurde dann ein «Leitschema» mit 13 Strategieachsen (wovon 11 finalisiert sind) erstellt.
> Schliesslich ist in Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren auch der Entwurf einer neuen Verordnung über die Organisation der Digitalisierung und der Informationssysteme ausgearbeitet worden. Diese Verordnung legt mit Blick auf die Herausforderungen der Digitalisierung die Rollen und Verantwortlichkeiten der zahlreichen Akteure fest und harmonisiert sie. Sie formalisiert die Reformen der letzten Jahre in der kantonalen IT-Governance. Sie setzt auf Standardisierung und Kohärenz, um unseren Kanton mit der für die Digitalisierung notwendigen Effizienz zu rüsten. Diese Verordnung befindet sich in der Abschlussphase, bevor sie in die Vernehmlassung geschickt wird.

2. Wie sieht es mit den Fachkompetenzen und der Erfahrung im IT-Bereich beim Kader des ITA aus, insbesondere in der Sektion Applications, in der Sektion Technik und im Sektor Digital?

Der Rahmen für den in Zusammenarbeit mit der Finanzdirektion (FIND) als Anstellungsbehörde ablaufenden Rekrutierungsprozess ist vom Personalgesetz und -reglement (StPG und StPR) vorgegeben. Nach Prüfung der Bewerbungen werden die berücksichtigten Bewerber/innen in Einzelgesprächen begutachtet. Für Kaderpositionen werden oft sogar eine ganze Reihe von Gesprächen geführt, an denen mehrere Vertreter/innen des ITA teilnehmen. In einigen Fällen ergänzt eine externe Evaluierung (Assessment) durch vom POA anerkannte Anbieter die

Beurteilung und konsolidiert so den Auswahlprozess. Hat das ITA seine Wahl getroffen, unterbreitet es der FIND einen Vorschlag, die - falls einverstanden - den Vertragsabschluss über das POA in die Wege leitet.

3. Für welche konkreten Projekte sind die zusätzlich zum Budget 2019 gewährten Millionen beim ITA verwendet worden? Können Sie uns eine Bestandesaufnahme der Projekte vorlegen?

Das Informatikbudget des Staates ist von 28,7 Millionen Franken im Jahr 2018 auf 43,7 Millionen Franken im Jahr 2019 gestiegen. Der für Projekte vorgesehene Anteil dieses Budgets ist von 9,1 Millionen Franken auf 17,3 Millionen Franken gestiegen, das sind 8,2 Millionen Franken mehr, die für Projekte budgetiert wurden, der Rest bleibt für die operative Instandhaltung. Mit diesen 8,2 Millionen Franken konnte die Umsetzung der in der folgenden Tabelle aufgeführten 46 Projekte gestartet oder beschleunigt werden. In der rechten Spalte («Mehrbetrag») wird angezeigt, wie viel für die Projekte im Einzelnen zusätzlich eingesetzt wurde. Es ist darauf hinzuweisen, dass ein für ein Projekt im Jahr x eingesetzter Mehrbetrag nicht bedeutet, dass dieses Projekt auch mehr kostet. Solche Variationen sind meistens ein Zeichen für eine zeitliche Verzögerung im Projektverlauf gegenüber der Planung zum Zeitpunkt der Budgetaufstellung. Jedes Projekt wird im Detail nachverfolgt, sowohl in finanzieller als auch in technischer Hinsicht, so dass jederzeit klar ist, wie die Situation gegenüber der ursprünglichen Planung aussieht, und bei Bedarf Anpassungen bei der Zuweisung von personellen, technischen und finanziellen Ressourcen vorgenommen werden können.

Nr.	Projekt	Finanz-stelle	Sekt. ITA	Dienststelle	Direktion	Mehrbetrag
0298	**Data Warehouse KSTV**	SCCF	EFV	KSTV	FIND	68 465
0373	**Geschäftsverwaltung: SVA Edipa / Senior+**	SOCI	CLS	SVA	GSD	187 400
0488	**QUID4Concepts**	CIEF	AFF		SK	58 000
0542	**eHealth: Einführung des EPD**	SANT	CLS	GesA	GSD	130 500
0840	**THEMIS 20 % FR: Verwaltung der Konkursdossiers**	OFAI	ATT	KKA	Richterl. Behörde	38 000
0594	**Zivilstandsregisterauszug**	CIEF	DIGI	IAEZA	ILFD	40 325
0745	**Baubewilligung: Teil-Projetk Bereitstellung**	CIEF	ATT	BRPA	RUBD	14 476
0751	**SAP: Cloud-Pilotprojekt: Integration IT-Anschaffung in Ariba (IAIS)**	CIEF	EFV	ITA	FIND	222 485
0756	**Digitale Identität / Int. SwissID**	CIEF	DIGI	ITA	FIND	17 500
0884	**Server-Ersatz 2003-2008**	CIEF	INFRA	ITA	FIND	200 000

0895	**Umzug KSVA-Datacenter**	CIEF	INFRA	ITA	FIND	249 887
0900	**SDN – Entwicklung der Data Center-Netzwerkinfrastruktur**	CIEF	INFRA	ITA	FIND	498 943
0783	**Cloud-Pilotprojekt: Implementierung von O365**	CIEF	EU	ITA	FIND	388 393
0799	**Basissockel Virtueller Schalter - Qualifizierte elektronische Signatur (eSign)**	CIEF	DIGI		SK	48 391
0801	**Handelsregistereintrag**	CIEF	DIGI	HRA	VWD	5 746
0911	**Bereichsübergreifende applikative Nicht-Regression-Tests**	CIEF	CLS	ITA	FIND	80 554
0912	**SDA - Virtualisierung des Netzes**	CIEF	INFRA	ITA	FIND	2 342 287
0950	**AXIOMA Mobile**	CHAN	CLS		SK	27 787
0958	**FR.ch - UX-Optimierung**	CHAN	DIGI		SK	125 497
0994	**Dokumentationsverwaltung des ITA**	CIEF	EFV	ITA	FIND	146 138
0997	**Parlinfo: Überarbeitung und Verbesserung**	CIEF	CLS	GRS	GR	100 000
0998	**Smartphone document scanning**	CIEF	DIGI		SK	63 233
1003	**eGov - Verwaltung der juristischen Personen**	CIEF	DIGI		SK	17 207
1016	**Implementierung von e-LP2.2 in TaxPP&Enc**	SCCF	EFV	KSTV	FIND	50 993
1017	**Migration FriAdic adulte et Ado**	CIEF	CLS	KAA	GSD	10 389
1028	**Einführung «SOC»**	CIEF	SEC	ITA	FIND	223 855
0326	**Schnittstelle AVGBS**	RFSA	ATT	GBSa	FIND	177 567
0575	**EDU (Erziehung): Drucken, Scannen und Fakturierung**	CIEF	EE		EKSD	29 911
0576	**EDU (Erziehung): Identitäten und Rollen**	CIEF	EE		EKSD	201 087
0696	**Geschäftsverwaltung: Programm OnBase**	CIEF	CLS	ITA	FIND	508 879
0761	**REC-KStReg: Kantonales Stimmregister**	CHAN	CLS		SK	214 255

0419	**Geschäftsverwaltung: RBC-2020 (Kulturgüterverzeichnis)**	BIEN	CLS	KGA	EKSD	116 680
0467	**Migration von Clarity in CAPPM**	CIEF	EFV	ITA	FIND	87 432
0541	**Geschäftsverwaltung: Demat HR-Dossiers**	OPER	CLS	POA	FIND	7 333
0543	**HAE: S2P**	CIEF	EE		VWD	16 457
0698	**Geschäftsverwaltung: LIG-LBZ**	IAGR	CLS	LIG	ILFD	55 349
0700	**Überarbeitung Website KUB**	CHAN	DIGI		SK	6 710
0702	**Geschäftsverwaltung: KAA**	SMED	CLS	KAA	GSD	8 977
0710	**DGWeb-Portal**	OVET	ATT	LSVW	ILFD	168 395
0729	**EDU (Erziehung): BYOD: Applikationsgrundlage**	CIEF	EE		EKSD	205 161
0739	**Geschäftsverwaltung: LwA-PromoProd**	AGRI	ATT	LwA	ILFD	58 495
0754	**Implementierung Windows 10 beim Staat**	CIEF	EU	ITA	FIND	510 472
0782	**SAP: Cloud-Pilotprojekt: Dokumentation Front End - Enable Now**	CIEF	EFV	ITA	FIND	150 242
0786	**Verbesserung Applikationsarchitektur**	SCCF	EFV	KSTV	FIND	45 360
0787	**Verwaltung der Anwendungslizenzen (Flexera)**	CIEF	EFV	ITA	FIND	135 854
0798	**Integration GP4YOU für HR Access**	OPER	EFV	POA	FIND	138 933
46					**Total**	**8 200 000**

Der Staatsrat weist auch darauf hin, dass bei der Prüfung der Rechnung 2019 der FIND durch die Finanz- und Geschäftsprüfungskommission FGK ein detaillierter Finanzbericht über die Digitalisierung und die Informationssysteme vorgelegt wurde. Am 10. Juni fand zudem eine Sitzung zur Erläuterung dieses Themas statt, an der der Finanzdirektor, die Mitglieder der FGK sowie die für das Finanzmanagement beim ITA zuständigen Personen teilnahmen.

4. Ist das ITA trotz seiner ständigen Umstrukturierungen immer noch ein attraktiver Arbeitgeber?

Wie schon eingangs erklärt, ist es nicht so, dass das ITA permanent restrukturiert wird.

Im Zentrum der digitalen Transformation des Kantons hat das ITA viele Attraktivitätsfaktoren vorzuweisen:

> Das ITA setzt auf das Instrument im Dienst der Verwaltung 4.0, nämlich den Richtplan der Digitalisierung und der Informationssysteme (RDI) für die Legislaturperiode 2017-2021. Er stellt eine Erweiterung und Ergänzung der strategischen Ausrichtungen des Regierungsprogramms im Bereich der Digitalisierung und der Informationssysteme dar und zeigt die Ausrichtung einer Verwaltung und eines Kantons auf, die sich entschieden als modern und zukunftsorientiert verstehen.

> Die finanziellen Mittel, die für die Digitalisierung und Erneuerung des kantonalen Informationssystems bereitgestellt werden, sind beträchtlich. Sie sollen die digitale Transformation mit modernen technologischen Mitteln ermöglichen und dafür sorgen, dass leistungsfähige Computersysteme zur Verfügung stehen und veraltete Systeme ersetzt werden können. Das ITA als einer der grössten Arbeitgeber für ICT-Berufe auf dem Platz Freiburg bietet unumstritten auch eine breite Palette an interessanten und innovativen Tätigkeiten für Ingenieure und andere IT-Berufsleute, die motiviert sind und sich spannenden Herausforderungen stellen möchten.

> Die zur Verfügung gestellten Mittel beschränken sich nicht auf die technologischen Aspekte der digitalen Transformation, da nämlich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei eine wichtige Rolle spielen. Für sie alle gibt es einen Weiterbildungsplan, der direkt mit dem Leitschema verknüpft ist. Mehr als neun von zehn Schulungen sind mit einer Strategieachse des Leitschemas verbunden.

Die Absenzenquote (mit Langzeiterkrankungen, die tendenziell zurückgehen) beträgt übrigens 4,6 %, das heisst sie liegt 1,4 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der öffentlichen Verwaltungen in der Westschweiz und 0,6 Prozentpunkte unter dem gesamtschweizerischen Durchschnitt in diesem Sektor[2].

Angesichts des exponentiellen Fortschritts der neuen Technologien, des rapiden Wandels der IT-Berufe mit sehr variablen projektbezogenen Aufgaben und Kompetenzen sowie der je nach Lebensdauer der Plattformen schwankenden Gewährleistung der Betriebsbereitschaft ist es eine Tatsache, dass der Arbeitsmarkt äusserst kompetitiv ist. Die Pole Bern und die Genferseeregion um uns herum verstärken die Auswirkungen dieser Dynamik noch weiter und bieten gleichzeitig attraktivere Gehälter. Auf der anderen Seite weckt die jüngste Talententwicklung im ITA bei den Personalrekrutierern Begehrlichkeiten und macht es ausserdem schwieriger, diese Talente zu halten. Zudem könnte die Umsetzung der neuen Personalpolitik des Staates Freiburg Gelegenheit bieten, die Attraktivität des ITA zu steigern.

---

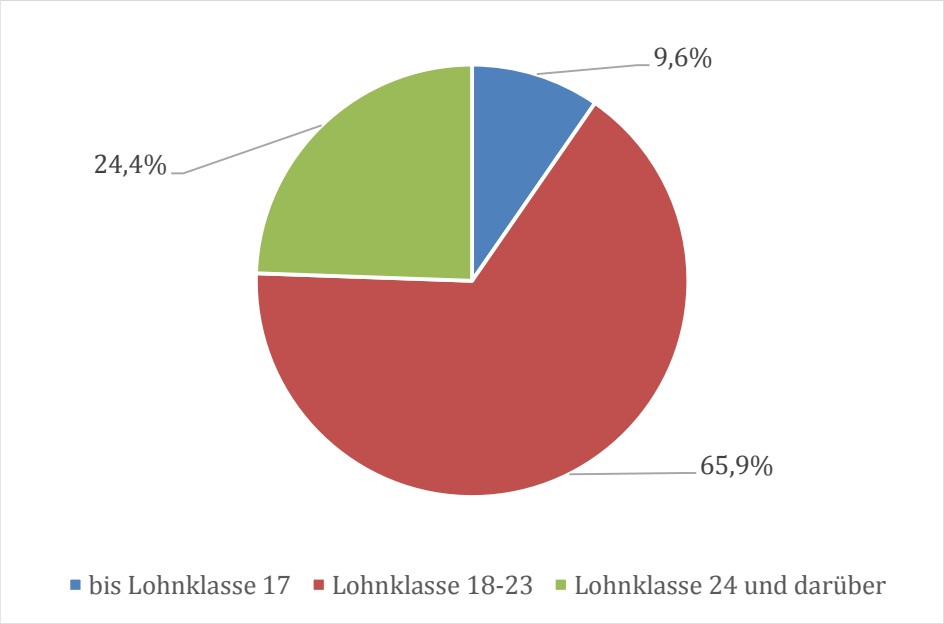
[2] Quelle: HRBench 2016-2017.

5. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit unbefristetem Arbeitsvertrag angestellt (nach Personalgesetz)?

Im Voranschlag 2020 des ITA sind 142,05 Vollzeitstellen (Vollzeitäquivalent, VZÄ) eingestellt. Am 31. Dezember 2019 waren 130,44 Stellen (VZÄ) besetzt[3]. Seit Februar dieses Jahres konnten sechs Mitarbeitende (mit unbefristetem Arbeitsvertrag) angestellt werden. Der Rekrutierungsprozess läuft weiter, und die Rekrutierungsvorgabe sollte bis im Herbst 2020 erreicht werden.

6. Wie sieht die Aufteilung nach Gehaltsklassen aus?

Aus dem folgenden Diagramm wird die Aufteilung nach Gehaltsklassen ersichtlich.



7. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten auf Auftragsbasis in allen möglichen Formen? Mit befristetem Vertrag oder mit Personalverleihvertrag?

Es werden 84 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit befristetem Vertrag oder mit Personalverleihvertrag beschäftigt[4].

---

[3] Quelle: Bericht des POA LA0161 « EPT à l'effectif par fonction + apprentis et stagiaires (par direction, c/c et p/b) comptes 2019 » vom 18.12.2019.
[4] Stand 19. Juni 2020.

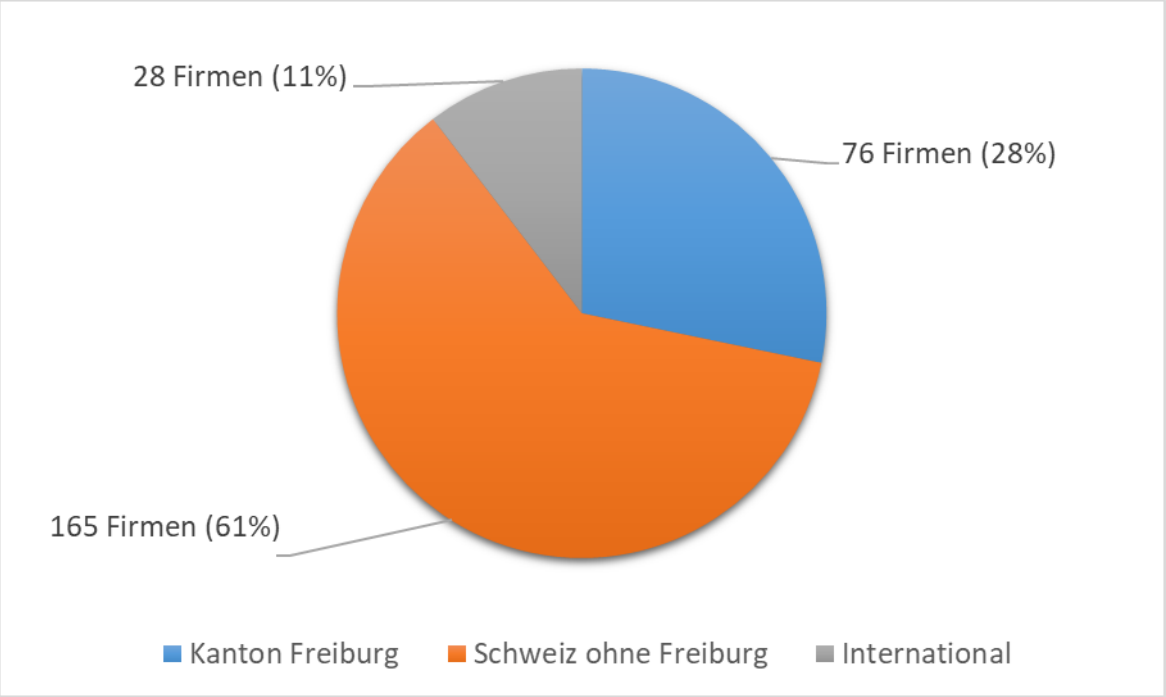
8. Wie viel wurde 2017, 2018 und 2019 insgesamt für externe Aufträge ausgegeben?

Die Ausgaben [5] für externe Aufträge sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Jahr	**Betrag (CHF)**
2017	7 887 805
2018	10 723 557
2019	15 945 971

9. Wo haben die beauftragten Unternehmen ihren Sitz?

Die geografische Verteilung der 269 beauftragten Firmen, mit denen das ITA 2019 zusammengearbeitet hat, sieht folgendermassen aus:



10. Sind die gestrichenen Stellen durch Aufträge an externe Firmen oder durch Anstellungen mit unbefristetem Vertrag ersetzt worden?

Für die Einzelheiten zu dieser Frage verweisen wir auf die ausführliche Antwort des Staatsrats auf die schriftliche Anfrage von Grossrat Xavier Ganioz zur Reorganisation des ITA (2017-CE-166).[6]

Im Laufe der Jahre 2017-18 wurden die bereits 2016 in die Wege geleiteten und vom Staatsrat validierten Änderungen umgesetzt und führten zu einer Besserung. Sie waren darauf ausgerichtet,

---

[5] Budgetposition 3130.049 (Von Dritten ausgeführte Informatikarbeiten).
[6] http://www.parlinfo.fr.ch/dl.php/de/ax-5c1d2cdb0db4f/de_RCE_2017-CE-166_Reorganisation_ITA_Antwort.pdf

die vom Staatsrat im Rahmen des Regierungsprogramms und in der Folge auch im Rahmen des Richtplans der Digitalisierung und der Informationssysteme gesetzten Ziele zu erreichen und folglich das ITA zu modernisieren.

Bei diesem Ansatz geht es darum, zukünftige technologische Veränderungen und deren Auswirkungen auf die IT-Berufe einerseits und auf die Änderungen innerhalb der Kantonsverwaltung andererseits so weit wie möglich zu antizipieren. Die Kombination dieser beiden vom Wandel betroffenen Bereiche hat natürlich einen direkten Einfluss auf die Berufe und die Organisation beim ITA.

Diesbezüglich ist darauf hinzuweisen, dass sich die Funktionen in ihrer Art hin zu Stellen mit höherer Wertschöpfung verlagert haben (Qualitätsmanagement, individuell zugeschnittene Unterstützung, usw.). Die neuen Herausforderungen der Digitalisierung führen unweigerlich zu Unsicherheiten, deren Risiken durch die Einbeziehung externer Unternehmen gemäss einer «Outsourcing»- oder «Subcontracting»-Strategie entschärft werden. Die Risiken der Änderungen werden also nicht von den Staatsmitarbeitenden getragen (Streichung von Stellen usw.).

Das ITA ist sich vollkommen bewusst, dass eine dynamische und kontinuierliche Anpassung der Organisation einige Teammitglieder erschrecken, beunruhigen und verunsichern kann, ist aber auch davon überzeugt, dass es mit diesem Ansatz am besten in der Lage ist, internen Mitarbeitenden neue Möglichkeiten zu bieten, wenn es zu beruflichen Veränderungen kommt oder gewisse Berufe sogar ganz verschwinden.

11. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das ITA 2017, 2018 und 2019 verlassen?

Jahr	**Austritte**[7]
2017	23
2018	18
2019	17

12. Wie ist die Personalfluktuationsrate 2017, 2018 und 2019?

Jahr	**Fluktuationsrate**[8]
2017	11,8 %
2018	14,6 %
2019	13,4 %

[7] Alle Beschäftigungsgrade und alle Arten von Anstellungen, ohne Lernende und ohne Praktikantinnen und Praktikanten
[8] Alle Beschäftigungsgrade und alle Arten von Anstellungen, ohne Lernende und ohne Praktikantinnen und Praktikanten

Die Tabelle weiter unten gibt einen Überblick über die Personalfluktuationsrate in der Schweiz.

Verteilung nach Tätigkeitsbereichen[9]	**Fluktuationsrate**
Informatik, Telekom, Medien, Kommunikation Audiovisuelles	11,3 %
Verwaltungen und Service Public, Vereinigungen und NGOs	8,7 %
Schweiz gesamt (keine sprachliche Verteilung verfügbar)	11,3 %

Nach dem ***Baromètre Indicateurs RH Swiss Risk & Care*** (vom HR Bench Institute zwischen 2016 und 2017 durchgeführte Studie) lag die durchschnittliche Fluktuationsrate in der Schweiz *2017* bei 11,3 %, mit erheblichen Diskrepanzen: 20 % in Hotellerie, Tourismus und Restauration gegenüber 8,7 % im öffentlichen Sektor. Auch wenn beim IT-Personal eine Fluktuationsrate von um die 15 % - 20 % nicht aussergewöhnlich ist, ist sich das ITA natürlich völlig im Klaren, dass diese Rate verglichen mit anderen staatlichen Funktionen hoch ist und mit den Austritten manchmal auch Know-how verloren geht. Die Reorganisation im Jahr 2017 und eine Anpassung der Reorganisation im Jahr 2018 wirkten sich auf die Fluktuationsrate aus, wie es nach einem solchen Unterfangen oft der Fall ist. Die Umsetzung eines gezielten Ausbildungsplans im Jahr 2018 und eine aktive und intensive Rekrutierungspolitik im Einklang mit dem Richtplan trugen zur Senkung der Fluktuationsrate im Jahr 2019 bei (Quelle: Jahresabschlussbericht 2019).

Folglich ist festzuhalten, dass die Fluktuationsrate beim ITA trotz umfassender Reorganisation im Durchschnitt seines Tätigkeitsbereichs liegt.

Schliesslich stellen wir fest, dass Massnahmen ergriffen werden, um das Management der Personalentwicklung in einem angespannten Arbeitsmarkt zu optimieren. In diesem Zusammenhang möchten wir betonen, dass das ITA zur Konsolidierung der bisherigen Schritte und als konkrete und sachliche Antwort auf die Herausforderungen des Personalmanagements kürzlich seine Organisation gestärkt und am 1. März 2020 eine neue Abteilung für Personal und Kommunikation geschaffen hat, die von einer Verantwortlichen geleitet wird, die zum gleichen Datum ihre Arbeit aufgenommen hat und Geschäftsleitungsmitglied des ITA ist.

29. Juni 2020

[9] Quelle: Baromètre Indicateurs RH Swiss Risk & Care (vom HR Bench Institute zwischen 2016 und 2017 durchgeführte Studie)