



EVANGELISCH-LUTHERISCHE LANDESKIRCHE HANNOVERS

Personal mit Unit4 Business World gesteuert

EVANGELISCH-LUTHERISCHE
LANDESKIRCHE HANNOVERS



PMS – Personal Management System

Insgesamt habe der Einsatz ihres HR Management-Systems die Personalverwaltungen in der Landeskirche einen riesengroßen Schritt nach vorn gebracht:

“ Heute wissen sie einfach, dass die Daten schnell verfügbar sind, stimmen und damit auch belastbar sind. Und das fühlt sich richtig gut an. ”

Wolf Dietmar Kohlstedt, Teamleiter PMS
Personalmanagementsystem im Landeskirchenamt der
Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers

Neues HR Management-System bietet erhebliche Arbeits- und Zeitersparnis

Es gibt 20 evangelische Landeskirchen in Deutschland, eine der größten von ihnen ist die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Hannovers. Sie hat insgesamt rund 25.000 Beschäftigte. Sie gliedert sich in etwa 50 Kirchenkreise, die von rund 25 Kirchenämtern verwaltet werden. Zu deren Aufgaben gehört es, die Arbeit im Kirchenkreis und in den Kirchengemeinden zu unterstützen. Das betrifft insbesondere die Personalverwaltung. In den Kirchenkreisen und Gemeinden arbeiten Personen ganz unterschiedlicher Professionen: Pfarrer, Organisten, Kirchenmusiker, Kindergärtner, aber auch andere Mitarbeiter in Sozialeinrichtungen, Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen oder Schulen.

Bei so vielen verschiedenartigen Dienststellen und bei der hohen Anzahl an Beschäftigten versteht es sich von selbst, dass die Planung, Verwaltung und Entwicklung des Personals systemgesteuert erfolgen muss. Die Landeskirche Hannovers hat sich für diese Aufgabe für Unit4 Business World entschieden.

Begonnen hatte ursprünglich alles damit, dass man auf der Suche nach einer neuen Software war, mit der man die Personalangelegenheiten der Theologen verwalten und alles, was mit Ausbildung, Einstellung und ihrem Einsatz zu tun hat, steuern wollte. Auch Elemente der Personalentwicklung im System hatten dabei große Bedeutung. Es folgten zahlreiche Meetings und mehrere Gespräche, in denen schnell klar wurde, dass man für das zukünftige System die Option hinzunehmen wollte, neben den Theologen auch das übrige Personal der Landeskirche mit einzubeziehen. Die Idee war, eine Art Testmandanten zu entwickeln und diesen dann in mehreren Kirchenämtern einem Praxistest zu unterziehen, ehe die neue Software „offiziell“ allen Ämtern und Kreisen angeboten werden sollte.

Gesagt, getan: Inzwischen ist ein HR Management-System entstanden, das den Bedürfnissen der Kirchenkreise und -ämter mehr als gerecht wird und das nach kurzer Einweisung von allen Beteiligten benutzt werden kann, da es intuitiv und leicht zu bedienen ist. Gleichzeitig besteht die Option, die Software entsprechend anzupassen, sollte es an einem Einsatzort besondere Aufgabenstellungen geben.



„Das neue System nimmt uns jede Menge Arbeit ab“

Wolf Dietmar Kohlstedt, von 2009 bis 2018 Teamleiter PMS Personalmanagementsystem im Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers: „Das neue System soll den Personalverwaltungen jede Menge Arbeit abnehmen, besonders bei den Routineaufgaben. Wenn man beispielsweise wissen wollte, wie viele Küster es in der Kirchenregion Laatzen gibt oder wie viele Sozialarbeiter aktuell im Schuldienst tätig sind, ging früher im wahrsten Sinne des Wortes die Suche los. Viele Ämter waren gut aufgestellt, wenn sie jeweils aktuelle Informationen in Excel vorhielten.“

Diese Daten sind dann nach Hannover gemeldet worden - aber häufig mit der Unsicherheit: Stimmen die Excel-Berechnungen? Sind die Daten wirklich aktuell und valide und sind sie korrekt übertragen und weiterberechnet worden?

Klare Strukturen und ein ausgeklügeltes Sicherheits-System

Diese Probleme sind mit PMS weitgehend überwunden, so Kohlstedt, denn: „Unser HR Management-System ist sehr klar strukturiert und liefert schnell und immer aktuelle Informationen. Neben den Standorten der Beschäftigten sind beispielsweise deren Organisationszugehörigkeit, Stellenbeschreibungen und -besetzungen, Verbindungen von Personen- und Stellendaten, Eingruppierungen oder auch die Brutto-Personalkosten in den Datensätzen abgespeichert. Mithilfe des Systems verfassen die Personalverwaltungen Dienstverträge, erfassen die Jubiläumszeiten und besitzen ein Wiedervorlage-System für die Aufgabenverwaltung.“ In der Praxis habe es sich darüber hinaus als sehr hilfreich erwiesen, dass man bei den Personal-Datensätzen Dokumente zu einzelnen Mitarbeitern hinterlegen kann.

Für diese Dokumente sind zuvor Dokumentvorlagen erstellt worden. Deren Inhalte können sowohl aus Word-Dateien als auch aus anderen Datenbankinhalten zusammengestellt und gemischt werden. Damit können beispielsweise komplette Einstellungsvorgänge abgebildet werden. Zusätzlich besteht ein ausgeklügeltes Zugriffs-System über definierte Rollen, so dass nur berechtigte Personen auf die Daten zugreifen können. Das versteht sich bei empfindlichen Personaldaten fast von selbst.

Eine erhebliche Arbeits- und Zeitersparnis

Bemerkenswert ist außerdem, dass die Bruttopersonalkosten aller Beschäftigten im System als Berechnungs- und Planungsdaten zur Verfügung stehen. Kohlstedt: „Daraus lässt sich sehr leicht erkennen, ob Personalkosten sich im laufenden Finanzzeitraum gerecht entwickeln. Ebenso ist es damit unkompliziert möglich, eine Personalkosten-Prognose für die Folgejahre zu erstellen. Auf diese Weise können auch Personalkosten-Budgets jederzeit schnell und valide überwacht werden. Sowohl bei den Jahresabschlüssen im Personal- und Finanzbereich als auch bei der Ermittlung der Planwerte für die Zukunft bedeutet das für die Personalverwaltungen eine erhebliche Arbeits- und auch Zeitersparnis.“

Zukunftsorientierte Personalentwicklung

Auch in Sachen zukunftsorientierter Personalentwicklung leistet das System wertvolle Dienste. Kohlstedt: „Die Personalverwaltungen können anhand von einfachen Auswertungen feststellen, wer in einem Kirchenkreis, in einem Kirchenamt oder in der Gemeinde eingestellt worden ist oder wer demnächst ausscheiden wird und welche Qualifikationen für eine Nachbesetzung erforderlich sind. Man kann nach bestimmten Personen suchen, oder nach bestimmten Kriterien, wie etwa nach Alter, Geschlecht oder besonderen Qualifikationen, Funktionen oder Zugehörigkeit zu speziellen Arbeitsbereichen.“ Genau diese Daten seien dann auch die Grundlage für die Zukunftsplanung: „Die Personalverwaltungen wissen zum Beispiel genau, wie viele Pfarrer oder Kirchenmusiker in drei oder fünf Jahren gebraucht werden und können valide planen, wieviel Personal bis wann eingestellt bzw. ausgebildet sein muss.“

„Das fühlt sich richtig gut an“

Insgesamt, so Kohlstedt, habe der Einsatz ihres HR Management-Systems die Personalverwaltungen in der Landeskirche einen riesengroßen Schritt nach vorn gebracht: Daten, die sie sich früher mühsam zusammensuchen mussten, bekommen sie heute auf den berühmten Knopfdruck. Und das früher manchmal vorhandene unguete Gefühl, ob denn alle Daten auch korrekt seien, ist gänzlich verschwunden: „Heute wissen sie einfach, dass die Daten schnell verfügbar sind, stimmen und damit auch belastbar sind. Und das fühlt sich richtig gut an.“