



Zukunftsweisende Personalarbeit in der Diakonie Württemberg

„KIDICAP gehört zu unserer DNA!“

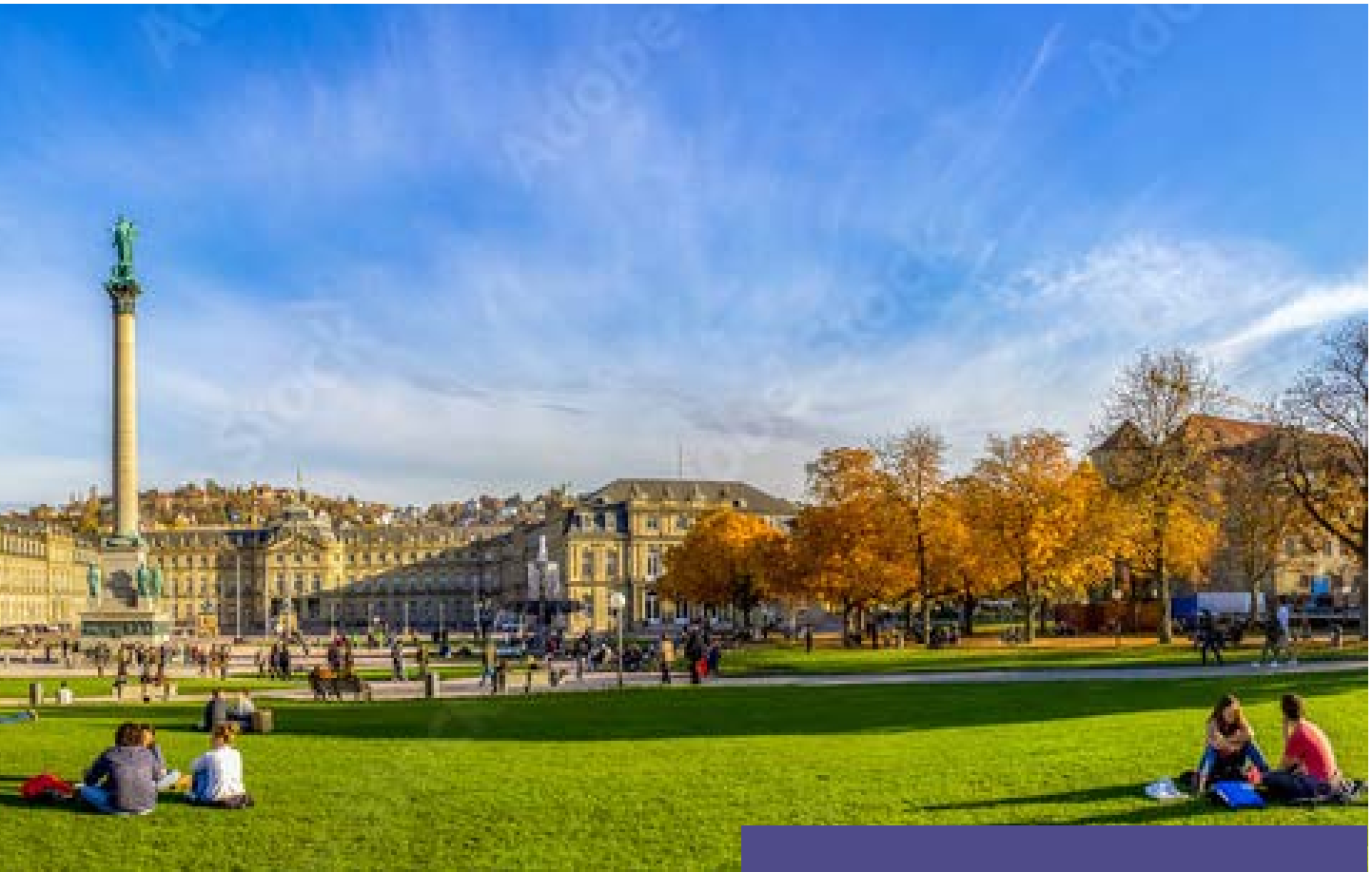
Das Diakonische Werk Württemberg (DWW) setzt im Personalbereich auf eine digitale Zukunft – und auf die moderne Software KIDICAP. Sascha Busch ist beim DWW für den Personalservice und die IT zuständig. Wir haben mit ihm über die Vorteile digitaler Lösungen gesprochen - und über die fruchtbare Zusammenarbeit mit der GIP.

Herr Busch, Sie leiten den Personalservice des Diakonischen Werkes Württemberg. Möchten Sie uns etwas zu Ihren Kernaufgaben erzählen?

In erster Linie bin ich Dienstleister – und dies mit Leib und Seele. Ich bin es nach innen für alle Mitarbeitenden und nach außen für unsere Kunden. Ich bin folglich viel in Gesprächen, um die Bedürfnisse aller Beteiligten zu erfahren.

Intern engagiere ich mich stets für das Ziel, jeder Mit-

arbeiterin und jedem Mitarbeiter optimale Voraussetzungen für motivierte und erfolgreiche Arbeit zu schaffen. Extern geht es insbesondere darum, für die stetig wachsenden Anforderungen in den Personalabteilungen unserer Kunden passende Lösungen anzubieten. Sehr wichtig in unserem Bereich ist auch das Netzwerken, denn wir kommen nur gemeinsam weiter. Aus diesem Grund bringe ich mich auch ehrenamtlich in einigen Gremien ein. Es ist wichtig, Botschaften nach draußen zu senden und Informationen von außen einzuholen.



Schlossplatz, Innenstadt Stuttgart

Welche Leistungen erbringt der Personalservice des Diakonischen Werkes Württemberg insgesamt?

Wir richten unser ganzes Tun darauf aus, unsere Kunden und Einrichtungen massiv von administrativen Arbeiten zu entlasten und ihnen so die Möglichkeit zu geben, sich auf die Mission der Diakonie vor Ort zu konzentrieren: den Menschen.

In der Praxis entlasten wir insbesondere durch die komplette Übernahme der Gehaltsabrechnung. Bei Bedarf stellen wir das notwendige System, also KIDICAP Personal Office bereit, ebenso die zugehörige IT-Ausstattung. Wir bauen unseren Kunden zudem nach Bedarf und möglichst im Standard personalwirtschaftliche Prozesse und Dienstleistungen - inklusive Controlling-Tools und Statistiken. Außerdem beraten wir und unterstützen einschlägige Projekte. Und schließlich schulen wir die Mitarbeitenden sowohl in der Anwendung des Systems als auch fachlich. Das sind viele Aufgaben und sie machen allesamt große Freude.

Diakonie Württemberg

Digital in die Zukunft der Personalarbeit

Das Diakonische Werk Württemberg hat sich zum Ziel gesetzt, die Mitarbeiter:innen in den Personalabteilungen von zeitraubenden administrativen Arbeiten zu befreien. Viele manuelle Prozesse wurden bereits digitalisiert – und weitere werden auf dem Weg in die digitale Zukunft der Personalarbeit folgen. Mehr Zeit für den Menschen im Betrieb, das ist die Lösung.



www.diakonie-wuerttemberg.de/ueber-uns

„Deshalb sage ich immer: Fangen wir jetzt damit an, verschaffen wir uns einen digitalen Vorsprung!“

Sascha Busch zum Vorteil der Digitalisierung

Auch im Personalwesen setzt sich die Digitalisierung Stück für Stück durch. Welche grundsätzlichen Vorteile sehen Sie durch diese Entwicklung?

Im Wesentlichen geht es darum, Zeit, Geld und Ressourcen zu sparen – und gleichzeitig Risiken zu minimieren. Die Digitalisierung ermöglicht eine Automatisierung vieler Prozesse und eine Aufhebung riskanter und aufwendiger Medienbrüche. Das ist eine riesige Chance für alle Fachleute in der Personalabteilung. Stupide Arbeiten werden digitalisiert und es bleibt mehr Zeit für die wertschöpfenden Arbeiten von HR, zum Beispiel im Bereich der Personalgewinnung. Doch muss man sich auf diese Veränderungen auch einlassen. Das fällt vielen Menschen zunächst schwer, die schon lange in der Personalabteilung arbeiten. Die Erfahrung zeigt aber auch, dass die digitale Umstellung wesentlicher Abläufe am Ende immer nur Sieger kennt.

Neben der eben erwähnten Effizienz steht das Thema Digitalisierung auch für eine fortschreitende Flexibilisierung der Arbeitswelt, denken Sie allein an das inzwischen weit verbreitete Homeoffice. Außerdem erlaubt der technische Fortschritt allen notwendigen Standards zum Trotz genau dort flexible und sehr individuelle Lösungen, wo Organisationen sie brauchen.

Die rasante digitale Entwicklung hat auch Nachteile, über die man nicht so gerne spricht. Wie sieht das im Bereich HR aus?

Bei aller Begeisterung über die Segnungen der Digitalisierung müssen wir auch Bedenken ernst nehmen, die insbesondere zu Beginn eines solchen Prozesses im Raume stehen. Wir müssen den Beteiligten in den Unternehmen deutlich machen, dass wir auf die neuralgischen Punkte achten, etwa auf das Thema Internetausfall. Wir müssen uns vergegenwärtigen, dass jede Chance auch eine Kehrseite haben kann, wenn wir nicht umsichtig handeln. Und natürlich ist eine komplett digitalisierte Personalverwaltung bestimmten Herausforderungen ausgesetzt, neben technischen Ausfällen sei hier insbesondere der Datenschutz erwähnt. Zu einem zielführenden Change-Management in Richtung Digitalisierung gehört unbedingt auch die Einbeziehung dieser kritischen Themen. Insgesamt sehe ich allerdings in der Digitalisierung hauptsächlich Vorteile. Ich bin zudem sicher, dass kein Unternehmen auf Dauer an einem gewissen Grad der Digitalisierung vorbeikommt, auch nicht im Personalbereich. Deshalb sage ich immer: Fangen wir jetzt damit an, verschaffen wir uns einen digitalen Vorsprung!



Sascha Busch

Abteilungsleiter, Personalservice und IT

- 2001 Beginn im Diakonischen Werk Württemberg als Sachbearbeiter Gehaltsabrechnung
- 2005 Entwicklung Controlling für HR in der Diakonie – Schwerpunkt Pflegesatzverhandlung
- 2007 Neue Schwerpunkte: Kundenbetreuung, Projekte und Customizing Systeme, interne Programmierungen
- 2010 Übernahme des Bereichs EDV-Beratung und Dienstleistungen, heute „Personalservice und IT“ (inkl. ZGAST) Zuständigkeiten für IT in der Diakonie Württemberg, Vertrieb Personal Office / KIDICAP, Abwicklung Gehaltsabrechnung und Personalwirtschaft / -management für 40.000 Mitarbeitende, Digitalisierung für und in der Diakonie Stuttgart

Meinem Eindruck nach gehen Anspruch und Wirklichkeit mit Blick auf die Digitalisierung im Personalwesen oft unterschiedliche Wege. Provokant gefragt: Kann der digitale Vormarsch in der personalwirtschaftlichen Realität scheitern?

Eindeutige Antwort: „Jain!“ (*lacht*). Es gibt Bereiche, die schon heute schon ohne Digitalisierung nicht mehr denkbar und ausführbar sind, zum Beispiel die Payroll. Früher wurde ein Gehaltszettel mit Kugelschreiber auf Papier geschrieben und gerechnet hat man mehr oder weniger im Kopf. Die komplexen Rechen- und Meldeprozesse der Gehaltsabrechnung sind heutzutage ohne hochautomatisierte Software nicht mehr denkbar. Niemand ist aufgrund der immer weiterwachsenden Komplexität mehr in der Lage, seine eigene Gehaltsabrechnung zu überprüfen, das ist die Wahrheit.

Die Payroll-Systeme machen alles selbst, sie berechnen und melden alle möglichen Abgaben in den Bereichen Sozialversicherungs- und Steuerrecht. Besonders leistungsfähige Programme wie KIDICAP können noch viel mehr: KIDICAP bildet sämtliche Tarife des öffentlichen Dienstes, der Kirchen sowie von Caritas und Diakonie ab und berechnet alles automatisch.

Es gibt allerdings auch Grenzen der Digitalisierung im Bereich HR – und das ist gut so! Wir sollten niemals vergessen, dass im Kern der Personalarbeit der Mensch im Betrieb steht – und den wollen wir unter keinen Umständen digitalisieren. Moderne Technik kann und soll helfen, wo es Sinn macht, keine Frage. Doch soll sie dem Menschen dienen und nicht umgekehrt.

Bleiben wir bei der praktischen HR-Arbeit: Welche Probleme beschäftigten Ihrer Meinung nach die Personalabteilungen am meisten?

Ganz vorne befindet sich die zunehmende Digitalisierung bestimmter Personalprozesse, aktuell steht die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Fokus. Es kommt hier immer wieder zu Verzögerungen, weil das Projekt einfach nicht zielführend geplant ist. Die „eAU“ ist ein gutes Beispiel dafür, dass schlecht gedachte Digitalisierungsprojekte komplett nach hinten losgehen können. Wenn dieses Projekt in vorliegender Form ins Echtgeschehen übergeht, führt das zu erheblichem Mehraufwand für alle Beteiligten. Genauso sollte man es nicht machen, das führt vollständig an der personalwirtschaftlichen Realität in den Unternehmen vorbei.



Diakonie Landesverbände in Deutschland
Info: www.diakonie.de/landesverbaende

Zahlen und Fakten

Diakonisches Werk Württemberg

- **Sitz** Stuttgart
- **11 Abrechnungskreise** verteilt auf 575 Einrichtungen mit ca. 39.500 aktive Fälle, 200.000 Ausgeschiedene
- **Bruttopersonalkosten in 2021:** über 1.200.000.000 € (Milliarde)
- **Kundenstamm** von „1-Mann-Betrieb“ bis 8.000 Fälle „Konzern“
- **Verschiedenste Tarife und ARR** (TVÖD Bund, VKA, AVR-Wue, KAO, AVR-DD inkl. Sachsen, Bayern, Besoldung Bund und Land, uvw.)
- **Dienstleistungen**
 - Abrechnung
 - Personalwirtschaft
 - Beratung
 - Controlling
 - Schulung
 - Projektsteuerung /-unterstützung, etc.
- **Kundentreue** über 40 Jahre

Das Diakonische Werk Württemberg setzt auf die personalwirtschaftliche Lösung der GIP, Stichwort KIDICAP. Wie wird KIDICAP bei Ihnen eingesetzt?

Wir setzen seit Jahren bzw. Jahrzehnten voll auf die Lösungen rund um KIDICAP. Unsere Digitalisierungsstrategie ist komplett auf KIDICAP abgestimmt. Zu Beginn unserer Zusammenarbeit mit der GIP nutzten wir nur die reine Payroll – und schon das war eine sehr gute Entscheidung. Kein anderes Verfahren in Deutschland beherrscht die Entgeltabrechnung des öffentlichen, kirchlichen und sozialen Dienstes so perfekt wie KIDICAP.

Inzwischen setzen wir im Rahmen unserer partnerschaftlichen Zusammenarbeit auf Personal Office und nun verstärkt auf KIDICAP NEO. In den drei vergangenen Jahren haben wir das Meldecockpit für uns und unsere Kunden eingeführt, die Personalakte verfügbar gemacht und mit KIDICAP.Vorlagen das Dokumentenmanagementsystem ersetzt. In Kürze bringen wir auch das digitale Postfach für die Mitarbeitenden auf den Markt und parallel werden wir die Reisekosten mit KIDICAP umsetzen.

Sie sind also ein zufriedener KIDICAP-Kunde?

KIDICAP steht für Kirche Diakonie Caritas - KIDICAP ist in unserer DNA!

Papierlos glücklich

- Medienbruchfreie, digitale HR-Prozesse
- Geringere Kosten, höhere Geschwindigkeit
- Weniger Fehler, mehr Freude
- Zeit für das Wesentliche:

Den Menschen im Unternehmen

BEREIT AUCH EIN HR-PIONIER ZU WERDEN?
MIT KIDICAP EROBERN SIE DIE DIGITALE
HR-WELT.



GIP GmbH

KIDICAP - Leichter mitarbeiten

Der öffentliche und kirchliche Dienst ist anspruchsvoll, viele Anforderungen an die Entgeltabrechnung sind überaus komplex. Hinzu kommen wachsende Begehrlichkeiten nach einer digitalen Abbildung aller HR-Prozesse. Das Produkt KIDICAP bildet alle Bereiche der Personalwirtschaft durch vernetzte APPs ab. HR wird völlig neu erlebt.

KIDICAP
HR PIONIERE

Die Zukunft der Personalarbeit ist digital, auch im öffentlichen und kirchlichen Dienst. Das Diakonische Werk Württemberg geht diesen modernen Weg gemeinsam mit der GIP und deren innovativer Personalsoftware KIDICAP. Alle Einrichtungen sollen massiv von administrativen Arbeiten entlastet werden, um sich noch stärker auf die Mission der Diakonie vor Ort konzentrieren zu können: den Menschen.



www.gipmbh.de/news



Gesellschaft für innovative
Personalwirtschaftssysteme mbH

Strahlenbergerstraße 112
63067 Offenbach am Main
www.gipmbh.de

T. 0 69 6 19 97 130
F. 0 69 6 19 97 191
GIP@gipmbh.de

