

## Ev.-luth. Kirchenkreis Norden: Konzept 2017-2022

<b>Handlungsfeld:</b>	<b>Verwaltung im Kirchenkreis</b>
-----------------------	-----------------------------------

### Allgemeine Bemerkungen:

#### 1.) Wer hat das aktuelle Konzept erarbeitet?

Leitung des Kirchenamtes

#### 2.) Wer ist für die Umsetzung und im Folgenden für die Weiterentwicklung und Evaluation des Konzepts verantwortlich?

Leitung des Kirchenamtes in Abstimmung mit dem Vorstandsvorstand

#### 3.) Hat sich die Ausgangslage („Was haben wir? - Allgemeine Bemerkungen zu den Aktivitäten im Handlungsfeld und den hinter den Zielen und Maßnahmen stehenden konzeptionellen Überlegungen“) gegenüber der Beschreibung im Konzept für den Planungszeitraum 2013-2016 verändert?

##### Wenn ja: Was hat sich verändert?

*(Hinweis: Hier reichen Stichworte aus. Lediglich bei weitreichenden Veränderungen gegenüber dem vorherigen Planungszeitraum ist eine detaillierte Beschreibung der Ausgangslage erforderlich.)*

Zum 01.01.2013 konnte die Fusion des Kirchenamtes in Aurich abgeschlossen werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kirchenkreisamtes Norden sind nach dessen Auflösung zum 01.01.2013 zum Kirchenamt in Aurich hinzugekommen.

Das gemeinsame Kirchenamt in Aurich der Kirchenkreise Aurich, Harlingerland und Norden ist damit zuständig für Verwaltung von

- derzeit ca. 152.600 Kirchenmitglieder (Aurich: ca. 70.100; Harlingerland: ca. 39.200; Norden: ca. 43.300),
- ca. 900 Personalfälle
- 34 Tageseinrichtungen für Kinder (davon 24 im Kindertagesstättenverband)
- 69 Friedhöfe,
- 3 diakonische Werke mit ihren Einrichtungen,
- 1 Suchtverbund (gemeinsame Fachstelle für Sucht- und Suchtprävention)
- 2.400 ha Grundbesitz
- 528 Gebäude

### Umstellung des kirchlichen Rechnungswesen auf die Doppik

Im Sprengel Ostfriesland-Ems wurde als einheitlicher Termin für die Umstellung des kirchlichen Rechnungswesens auf die Doppik der 01.01.2015 vereinbart. Aufgrund der mit der Fusion einhergehenden Belastungen konnte das Kirchenamt in Aurich diesen Termin jedoch nicht einhalten. Die Umstellung soll nunmehr zum 01.01.2018 erfolgen. Damit dieser Umstieg möglichst reibungslos gelingt, soll mit zusätzlichem (befristetem) Fachpersonal bereits zum 01.01.2016 mit den Vorbereitungen begonnen werden. Neben der Schulung von Haupt- und Ehrenamtlichen soll ein besonderes Augenmerk auf die Gewinnung von Fachpersonal gelegt werden.

### Nachwuchsgewinnung

Die mittel- und langfristige Sicherung eines qualifizierten Personalbestandes ist eine Aufgabe, die in der Zukunft aufgrund der demographischen Entwicklung immer mehr eine Herausforderung wird. Um qualifizierte Fachkräfte zu erhalten, sollen daher regelmäßig Nachwuchskräfte für die Kirchenverwaltung ausgebildet und vorhandene Fachkräfte weitergebildet werden.

## **Ev.-luth. Kirchenkreis Norden: Konzept 2017-2022**

Langzeiterkrankten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sollen im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) die Möglichkeit gegeben werden, sich wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern.

Entsprechend der Vorgaben des Aktenstückes 98 sollte vor allen Dingen eine Reduzierung der für die Verwaltung anfallenden Kosten erzielt werden. Vorgesehen war, dass das Kirchenamt mit den Fusionen entsprechend der landeskirchlichen Vorgabe bis 2020 eine Reduzierung im kirchensteuerfinanzierten Personalkostenbereich von 30 % erbringt (10 % je Planungsperiode bis 2020). Das Kirchenamt in Aurich hat durch die Fusion und Umsetzung der Ergebnisse aus einer Organisationsberatung in 2011 bisher eine Einsparung von ca. 20 % erbracht. Die Sachkostenzuweisung ist seit 2005 unverändert. Gleichzeitig wurde das Potential für eine Refinanzierung durch kostendeckende Verwaltungskosten insbesondere im Friedhofsbereich erreicht und soll auch für andere Bereiche überprüft und ausgeschöpft werden. Eine weitere Personalreduzierung ist aufgrund der veränderten Ausgangsbedingungen und Aufgabenverlagerungen zum Kirchenamt (Gebäudemanagement, Kita-Verband, Doppik, usw.) zurzeit eher unrealistisch. Das Kirchenamt nimmt zur Qualitätssicherung und Verbesserung sowie Gewinnung von Benchmarks für die Personalausstattung an landeskirchlichen Vergleichsringen teil. Gemeinsam mit dem Verbandsvorstand wurde unter Berücksichtigung der gesetzlich wachzunehmenden Aufgaben und des gewünschten Umfangs des Verwaltungshandelns ein Stellenplan für das Kirchenamt entwickelt. Dieser Stellenplan soll entsprechend der künftigen Aufgabenentwicklung fortgeschrieben und an ihm die Personalkostenzuweisung für das Kirchenamt bemessen werden. Weitere Erkenntnisse über eine angemessene Personal- und Sachkostenausstattung werden durch die vom Landeskirchenamt initiierte Stellenbemessungsuntersuchung bei den Kirchenämtern erwartet.

### **Kindertagesstättenverwaltung**

Zum 01.08.2014 haben die Träger von 24 Kindertagesstätten beschlossen, ihre Trägerschaft an den Kirchenkreisverband zu übertragen. Die pädagogische Leitung und betriebswirtschaftliche Geschäftsführung wird durch Mitarbeitende im Kirchenamt wahrgenommen. Dieser Prozess muss in den kommenden Jahren weiterentwickelt und evaluiert werden (siehe hierzu auch Konzept/Handlungsfeld: Diakonie - Dimension Kindertagesstätten)

### **Diakonische Einrichtungen - Fachstelle für Sucht- und Suchtprävention**

Die Kirchenkreise Aurich und Harlingerland sowie der Verbandsvorstand haben zum 01.04.2014 beschlossen die Trägerschaften der bisherigen Fachstellen für Sucht- und Suchtprävention an den Kirchenkreisverband zu übertragen und zu einer neuen „Fachstelle für Sucht und Suchtprävention „Ostfriesland-Nord“ zusammenzufassen. Aufgrund steigenden Kostendrucks ist eine zunehmende betriebswirtschaftliche Beratung in allen diakonischen Arbeitsfeldern erforderlich. Da erst zum 01.01.2018 auf die Doppik umgestellt wird und es noch an einer Kosten- und Leistungsrechnung mangelt, ist dies eine besondere Herausforderung.

### **Gebäudemanagement**

Um innerhalb des Kirchenkreisverbandes Ostfriesland-Nord eine gleichwertige, qualitativ hochwertige Baubetreuung sicherzustellen, wird im Verbandsvorstand und in den Kirchenkreisvorständen geprüft, für das Gebäudemanagement und die laufende Bauunterhaltung gemeinsam eine technische Fachkraft (Architekt/in / Bauingenieur/in) im Kirchenamt anzustellen.

### **Strukturunterschiede in den zu betreuenden Kirchenkreisen**

In den drei Kirchenkreisen gibt es z. B. aufgrund ihrer geographischen Lage erhebliche Strukturunterschiede, so gehören zu zwei Kirchenkreisen fünf der sieben ostfriesischen Inseln.

## **Ev.-luth. Kirchenkreis Norden: Konzept 2017-2022**

Die demografische Entwicklung, die sinkende Zahl der Gemeindeglieder und der Finanzkraft, der zu erwartende Nachwuchsmangel bei den Pastorinnen und Pastoren sowie ein abnehmendes Wissen um unsere christlichen Traditionen, stellen die Kirchenkreise vor großen Herausforderungen und erfordern Veränderungen. Das Kirchenamt berät und unterstützt die Gremien der Kirchenkreise und Kirchengemeinden neben der fortlaufenden Verwaltungsarbeit bei den Konzeptentwicklungen zum Finanzausgleichsgesetz und deren Umsetzung und Strukturveränderungen. Es ist festzustellen, dass diese Aufgabe an Bedeutung gewinnt und einen steigenden Personaleinsatz fordert.

Ein wichtiger Teil der Verwaltung der Kirchengemeinden findet auch in den örtlichen Gemeindebüros statt. Aufgrund der demographischen Entwicklung und des prognostizierten Pastoren Mangels planen die Kirchengemeinden zunehmend größere Kooperationsräume. Um die Pastorinnen und Pastoren von der Verwaltungsarbeit zu entlasten und um Synergieeffekte zu erzielen, befürworten und unterstützen wir eine engere Vernetzung zu dem Kirchenamt und den Ephoralbüros. Für den neuen Planungszeitraum soll dies in einigen Modellregionen geprüft werden. Denkbar wäre z. B. die Einbindung in eine gemeinsame IT-Struktur und gemeinsame Schulungen.

### **Einsatz der IuK-Technik**

Im Rahmen einer gemeinsamen IT-Strategie ist es sinnvoll, eine einheitliche EDV-Struktur mit aktueller Standardsoftware vorzuhalten sowie einheitliche Fachprogramme einzusetzen. Das Kirchenamt Aurich ist für die Landeskirche Erprobungsamt für ein elektronisches Dokumentenmanagementsystem (DMS). Seit der Einführung in 2008 konnten bereits viele Erfahrungen gesammelt und Geschäftsprozesse vereinfacht werden. Das Kirchenamt strebt an, das DMS weiter auszubauen und möglichst viele Kirchengemeinden und Einrichtungen am DMS anzubinden.

### **Unterstützung durch Ehrenamtliche**

Wie in vielen Bereichen unserer Kirche ist das Kirchenamt auf die Unterstützung durch Ehrenamtliche aus den Kirchengemeinden angewiesen (z. B. bei Haushalts-, Friedhofs-, Bau-, Energie- und Liegenschaftsangelegenheiten). Um den höher werdenden Anforderungen gerecht zu werden, muss das ehrenamtliche Engagement kompetent gefördert und begleitet werden. Wir streben hierbei eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Kirchenkreisen, den Kirchengemeinden und dem Haus kirchlicher Dienste an.

#### **4.) Wie wurden die Auflagen und Hinweise des Landeskirchenamtes aus dem Genehmigungsverfahren 2012 in den weiteren Planungen berücksichtigt?**

In den allgemeinen Bemerkungen wurde die Vernetzung zwischen dem Kirchenamt und den örtlichen Gemeindebüros bedacht. Detaillierte Maßnahmen sollen hierfür in Abstimmung mit den Kirchenkreisen und Kirchenvorständen im neuen Planungszeitraum entwickelt werden.

## Ev.-luth. Kirchenkreis Norden: Konzept 2017-2022

### 5.) Bestand der Stellen und Stellenanteile am 01.01.2017:

Bezeichnung der Planstellen	Bewertung der Stelle	Umfang
1	2	3
<b>Leitung, Abteilung Zentrale Dienste</b>		
Leitung	A 15	1,00
stellv. Leitung / Abteilungsleitung	A 13	1,00
EDV-Systemverwaltung	E 9	1,00
Sachbearbeiter/in Zentrale Dienste	E 5	2,00
Sekretariat	E 5	1,50
Postverwaltung	E 3	0,69
<b>Abteilung Personal und Diakonie</b>		
Abteilungsleitung	A 12	1,00
Sachbearbeiter/in Personal	E 9	2,00
Sachbearbeiter/in Personal	E 8	1,50
Sachbearbeiter/in Personal	E 6	1,00
Betriebswirtschaftl. GF Kita	A 11	1,00
Sachbearbeiter/in Diakonie	E 8	1,00
Sachbearbeiter/in Diakonie	E 5	2,00
<b>Abteilung Bau, Liegenschaften und Friedhöfe</b>		
Abteilungsleitung	A 12	1,00
Sachbearbeiter/in Bau	A 11	1,00
Sachbearbeiter/in Friedhöfe	A 10	0,50
Sachbearbeiter/in Friedhöfe	E 9	0,50
Sachbearbeiter/in Friedhöfe	E 5	3,25
Sachbearbeiter/in Liegenschaften	E 10	1,00
Sachbearbeiter/in Liegenschaften	E 8	0,75
Sachbearbeiter/in Liegenschaften	E 6	1,00
Sachbearbeiter/in Liegenschaften	E 5	1,25
<b>Abteilung Finanzbuchhaltung</b>		
Abteilungsleitung	A 12	1,00
Sachbearbeiter/in Haushalte	E 9	2,50
Sachbearbeiter/in Finanzen	E 8	1,00
Sachbearbeiter/in Finanzen	E 6	2,00
Sachbearbeiter/in Finanzen	E 5	4,83
Gesamt:		<b>38,27</b>
davon Beamte:		7,50
davon Angest:		30,77

### 6.) Geplante Stellenveränderungen im Planungszeitraum:

Bezeichnung der Planstellen	Bewertung der Stelle	Umfang
1	2	3
Architekt/in / Bauingenieur/in	E 9	1,0
Beauftragte/r Doppik	E 9	0,5

## Ev.-luth. Kirchenkreis Norden: Konzept 2017-2022

<b>Handlungsfeld:</b>	Verwaltung im Kirchenkreis
<b>Dimension / Nr.:</b>	1. Inhaltliche Aufgaben des Kirchenamtes
<b>Zuständig:</b>	Leitung des Kirchenamtes

### I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

*Bitte bedenken Sie bei Ihrer Planung alle Dimensionen eines Handlungsfeldes, wie sie in den landeskirchlichen Grundstandards beschrieben sind. Für den Rückblick können Sie sich aber auf diejenigen Dimensionen beschränken, für die Sie bisher Herausforderungen erkannt und Ziele und Maßnahmen formuliert haben. Für die ausgewählten Dimensionen eines Handlungsfeldes ist jeweils ein Blatt mit den Abschnitten I. – III. auszufüllen.*

	<b>Herausforderungen an die Arbeit *<sup>1</sup></b>	<b>Ziele *<sup>1</sup></b>	<b>Grad Ziel-Erreichung *<sup>2</sup></b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)*<sup>3</sup></b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
<b>1</b>	Umstellung des kameraleen Rechnungswesen auf die Doppik.	Komplette Umstellung aller Rechtsträger bis Ende 2014	0%	Aufgrund der Überlagerung von Prozessen (Fusion, Kita-Verband) soll die Doppik-Umstellung nunmehr zum 01.01.2018 erfolgen	
<b>2</b>	Refinanzierung der Verwaltungskosten durch Verwaltungskostenumlagen (VKU)	Ausbau der Refinanzierung der Aufwendungen für Verwaltung durch möglichst kostendeckende VKU	60%	Es bestehen noch Unterschiede in den Kirchenkreisen (z. B. Kita, Liegenschaftsbereich); Die Erhöhung der VKU für die Friedhofsverwaltung muss überprüft werden	
<b>3</b>	Kindertagesstättenverband	Übertragung der Trägerschaft von 25 Kindertagesstätten auf den Kirchenkreisverband	60%	Die Gründung ist zum 01.08.2014 erfolgt. Die Umsetzung inhaltlicher Aufgaben (gemeinsames Konzept, usw.) soll in den nächsten Jahren erfolgen	

\*1 Die Spalten 2 – 3 („Herausforderungen an die Arbeit“ und „Ziele“ können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

\*2 „Grad der Zielerreichung“: geschätzter Grad, möglichst in % (z. B. 20%, 40 %, 60 %, 80 %, 100 %)

\*3 „Bemerkungen (zur Zielerreichung)“: Hier kann z.B. erläutert werden, warum ein Ziel noch nicht erreicht werden konnte oder warum ein gesetztes Ziel für den Kirchenkreis aufgegeben wurde.

## Ev.-luth. Kirchenkreis Norden: Konzept 2017-2022

<b>Handlungsfeld:</b>	Verwaltung im Kirchenkreis
<b>Dimension / Nr.:</b>	1. Inhaltliche Aufgaben des Kirchenamtes
<b>Zuständig:</b>	Leitung des Kirchenamtes

### II. Bleibende und neue Herausforderungen

*Hier sind die Herausforderungen, die für den Planungszeitraum 2013 – 2016 erkannt wurden und weiterhin aktuell sind (weil ein Ziel noch relevant oder noch nicht erreicht ist, s. „Grad der Zielerreichung“), und die für den Planungszeitraum 2017 – 2022 identifizierten neuen Herausforderungen und Ziele gemeinsam zu benennen. Die bleibenden Herausforderungen und Ziele können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.*

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis...</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
<b>1</b>	Umstellung des kameralen Rechnungswesen auf die Doppik.	Komplette Umstellung aller Rechtsträger	1	2017	Leitung, Doppikbeauftragte
<b>2</b>	Refinanzierung der Verwaltungskosten durch Verwaltungskostenumlagen (VKU)	Ausbau der Refinanzierung der Aufwendungen für Verwaltung durch möglichst kostendeckende VKU	2	2022	Leitung, Abteilungsleiter
<b>3</b>	Kindertagesstättenverband	Umsetzung inhaltlicher Aufgaben (gemeinsames Konzept, usw.)	2	2022	Pädagogische Leitung, Betriebswirtschaftlicher Gf
<b>4</b>	Überprüfung des Gebäudebestandes der Kirchenkreise und Baubetreuung	Aufbau eines Gebäudemanagements und einer Bauverwaltung	2	2020	Abteilungsleiter, Bauingenieur

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3 = wünschenswert

## Ev.-luth. Kirchenkreis Norden: Konzept 2017-2022

<b>Handlungsfeld:</b>	Verwaltung im Kirchenkreis
<b>Dimension / Nr.:</b>	1. Inhaltliche Aufgaben des Kirchenamtes
<b>Zuständig:</b>	Leitung des Kirchenamtes

### III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen

*Maßnahmen werden sich nur für die ersten Jahre des Planungszeitraums konkret formulieren lassen. Ggf. reicht es daher aus, Maßnahmen zunächst nur allgemein zu benennen und im Laufe der Zeit zu konkretisieren. Dann sollte aber möglichst ein Zeitpunkt für die Konkretisierung benannt werden.*

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz <sup>*4</sup>
1	1.	Beauftragung und Freistellung Projektleitung	2015	Verbandsvorstand / Leitung KA	0,5 – 0,75 Stelle TV-L E9
	2.	Vermögensbewertung	2017	Leitung KA / Projektleitung/ Abteilungsleiter	
	3.	Schulung Mitarbeiter/innen Kirchenamt, Gremien (Haupt- und Ehrenamtliche)	2017	Projektleitung und Externe	
2	1.	Überprüfung und Angleichung der VKU für Verwaltung Kita's, Überprüfung der VKU im Liegenschafts- und Friedhofsbereich	2022	Leitung/ Abteilungsleiter	
4	1.	Einstellung eines Bauingenieurs	2016	Verbandsvorstand	

<sup>\*4</sup> „geplanter Ressourceneinsatz“: Hier ist der voraussichtliche Personaleinsatz (Berufsgruppe/Stellenanteile) oder Finanzbedarf einzusetzen.

## Ev.-luth. Kirchenkreis Norden: Konzept 2017-2022

<b>Handlungsfeld:</b>	Verwaltung im Kirchenkreis
<b>Dimension / Nr.:</b>	2. Nutzergerechte Erledigung der Aufgaben des Kirchenamtes
<b>Zuständig:</b>	Leitung des Kirchenamtes

### I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

*Bitte bedenken Sie bei Ihrer Planung alle Dimensionen eines Handlungsfeldes, wie sie in den landeskirchlichen Grundstandards beschrieben sind. Für den Rückblick können Sie sich aber auf diejenigen Dimensionen beschränken, für die Sie bisher Herausforderungen erkannt und Ziele und Maßnahmen formuliert haben. Für die ausgewählten Dimensionen eines Handlungsfeldes ist jeweils ein Blatt mit den Abschnitten I. – III. auszufüllen.*

	<b>Herausforderungen an die Arbeit *<sup>1</sup></b>	<b>Ziele *<sup>1</sup></b>	<b>Grad Ziel-Erreichung *<sup>2</sup></b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)*<sup>3</sup></b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
<b>1</b>	Überprüfung der Haushaltssituation der Kirchengemeinden.	Beratung und Unterstützung bei Konsolidierungsmaßnahmen.	80 %		
<b>2</b>	Unterrichtung der nicht mit der Doppik vertrauten Nutzer in den Gremien und Einrichtungen.	Schulung der Ehren- und Hauptamtlichen.	0 %	Aufgrund der Überlagerung von Prozessen wurde die Doppik-Umstellung verschoben	

\*1 Die Spalten 2 – 3 („Herausforderungen an die Arbeit“ und „Ziele“ können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

\*2 „Grad der Zielerreichung“: geschätzter Grad, möglichst in % (z.B. 20%, 40 %, 60 %, 80 % , 100 %)

\*3 „Bemerkungen (zur Zielerreichung)“: Hier kann z.B. erläutert werden, warum ein Ziel noch nicht erreicht werden konnte oder warum ein gesetztes Ziel für den Kirchenkreis aufgegeben wurde.



## Ev.-luth. Kirchenkreis Norden: Konzept 2017-2022

<b>Handlungsfeld:</b>	Verwaltung im Kirchenkreis
<b>Dimension / Nr.:</b>	2. Nutzergerechte Erledigung der Aufgaben des Kirchenamtes
<b>Zuständig:</b>	Leitung des Kirchenamtes

### II. Bleibende und neue Herausforderungen

*Hier sind die Herausforderungen, die für den Planungszeitraum 2013 – 2016 erkannt wurden und weiterhin aktuell sind (weil ein Ziel noch relevant oder noch nicht erreicht ist, s. „Grad der Zielerreichung“), und die für den Planungszeitraum 2017 – 2022 identifizierten neuen Herausforderungen und Ziele gemeinsam zu benennen. Die bleibenden Herausforderungen und Ziele können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.*

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis...</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
<b>1</b>	Überprüfung der Haushaltssituation der Kirchengemeinden und Kirchenkreise nach Strukturveränderungen.	Beratung und Unterstützung bei Konsolidierungsmaßnahmen.	1	laufend	Abteilungsleiter, Sachbearbeiter
<b>2</b>	Unterrichtung der nicht mit der Doppik vertrauten Nutzer in den Gremien und Einrichtungen.	Schulung der Ehren- und Hauptamtlichen	2	2020	Doppik-Beauftragte, Leiterin Fibu; Externe
<b>3</b>	Wandel im Bestattungswesen; Regelmäßige Überprüfung der Friedhofsgebühren.	Kostendeckende Friedhofsgebühren;	1	laufend	Abteilungsleiter, Sachbearbeiter
<b>4</b>	Unterschiedliche Verwaltungsstandards der Friedhofsselbstverwaltungen	Bessere Vernetzung mit Friedhofsselbstverwaltungen. Gleiche Verwaltungsstandards	2	laufend	Abteilungsleiter, Sachbearbeiter

**Legende zur Gewichtung:**      1 = dringend                      2 = notwendig                      3= wünschenswert

## Ev.-luth. Kirchenkreis Norden: Konzept 2017-2022

<b>Handlungsfeld:</b>	Verwaltung im Kirchenkreis
<b>Dimension / Nr.:</b>	2. Nutzergerechte Erledigung der Aufgaben des Kirchenamtes
<b>Zuständig:</b>	Leitung des Kirchenamtes

### III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen

*Maßnahmen werden sich nur für die ersten Jahre des Planungszeitraums konkret formulieren lassen. Ggf. reicht es daher aus, Maßnahmen zunächst nur allgemein zu benennen und im Laufe der Zeit zu konkretisieren. Dann sollte aber möglichst ein Zeitpunkt für die Konkretisierung benannt werden.*

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz <sup>*4</sup>
1	1.	Analyse und Gespräche mit Kirchengemeinden und KK-Gremien	laufend	Abt.-Leitung Sachbearbeiter	
2	1.	Abfrage des Schulungsbedarfs, Konzeptentwicklung	2018	Doppik-Beauftragte, Leiterin Fibu; Externe	
3	1.	Überprüfung der Friedhofsgebühren ggf. Neukalkulation; Beratung bei Veränderungsmaßnahmen Info-Veranstaltung für Friedhofsträger	laufend	Abt.-Leitung Sachbearbeiter	
4	1.	Schulung der Hauptamtlichen in den Kirchengemeinden	2020	Abt.-Leitung Sachbearbeiter	

\*4 „geplanter Ressourceneinsatz“: Hier ist der voraussichtliche Personaleinsatz (Berufsgruppe/Stellenanteile) oder Finanzbedarf einzusetzen.

## Ev.-luth. Kirchenkreis Norden: Konzept 2017-2022

<b>Handlungsfeld:</b>	Verwaltung im Kirchenkreis
<b>Dimension / Nr.:</b>	3a. Qualität der Verwaltungsleistung im Kirchenamt: Effektivität und Effizienz 3b. Einsatz der Informationstechnik (IT)
<b>Zuständig:</b>	Leitung des Kirchenamtes

### I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

*Bitte bedenken Sie bei Ihrer Planung alle Dimensionen eines Handlungsfeldes, wie sie in den landeskirchlichen Grundstandards beschrieben sind. Für den Rückblick können Sie sich aber auf diejenigen Dimensionen beschränken, für die Sie bisher Herausforderungen erkannt und Ziele und Maßnahmen formuliert haben. Für die ausgewählten Dimensionen eines Handlungsfeldes ist jeweils ein Blatt mit den Abschnitten I. – III. auszufüllen.*

	<b>Herausforderungen an die Arbeit *<sup>1</sup></b>	<b>Ziele *<sup>1</sup></b>	<b>Grad Ziel-Erreichung *<sup>2</sup></b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung) *<sup>3</sup></b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
<b>1</b>	Mit reduzierter Personalausstattung können Dienstleistungen nicht im bisherigen Umfang erbracht werden.	Erarbeitung und Umsetzung optimaler Arbeitsabläufe	70 %	Organisationsaufbau und ablauf nach Fusion verändert, Überprüfung aufgrund neuer Aufgaben erforderlich.	
<b>2</b>					
<b>3</b>					

\*1 Die Spalten 2 – 3 („Herausforderungen an die Arbeit“ und „Ziele“ können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

\*2 „Grad der Zielerreichung“: geschätzter Grad, möglichst in % (z.B. 20%, 40 %, 60 %, 80 % , 100 %)

\*3 „Bemerkungen (zur Zielerreichung)“: Hier kann z.B. erläutert werden, warum ein Ziel noch nicht erreicht werden konnte oder warum ein gesetztes Ziel für den Kirchenkreis aufgegeben wurde.

## Ev.-luth. Kirchenkreis Norden: Konzept 2017-2022

<b>Handlungsfeld:</b>	Verwaltung im Kirchenkreis
<b>Dimension / Nr.:</b>	3a. Qualität der Verwaltungsleistung im Kirchenamt: Effektivität und Effizienz 3b. Einsatz der Informationstechnik (IT)
<b>Zuständig:</b>	Leitung des Kirchenamtes

### II. Bleibende und neue Herausforderungen

*Hier sind die Herausforderungen, die für den Planungszeitraum 2013 – 2016 erkannt wurden und weiterhin aktuell sind (weil ein Ziel noch relevant oder noch nicht erreicht ist, s. „Grad der Zielerreichung“), und die für den Planungszeitraum 2017 – 2022 identifizierten neuen Herausforderungen und Ziele gemeinsam zu benennen. Die bleibenden Herausforderungen und Ziele können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.*

	Herausforderungen an die Arbeit	Ziele	Gewichtung	Umsetzung bis...	Verantwortlich für die Umsetzung
1	Neue Aufgaben bei gleichbleibender Personalausstattung (Doppik, Kita-Verband, Bauverwaltung, Gebäudemanagement).	Effektive Aufgabenerledigung	2	2022	Abt.-Leitung, Doppik-Beauftragte, Pädagogische Leitung, Betr. Geschäftsführer und Bauing.,
2	Verbesserung der Kundenkommunikation und der Arbeitsabläufe durch die EDV.	Schnellerer Zugriff, Transparenz Ausbau des Dokumentenmanagementsystems (Docu Ware)	2	2022	Abt.-Leitung, EDV-Sachbearbeiter
3	Einbindung in das zentrale ActiveDirectory im Rahmen des IT-Konzeptes der Landeskirche	Einheitliche Verwaltung von Nutzerrechten	2	2022	Abt.-Leitung, EDV-Sachbearbeiter
4	Der zunehmende Einsatz von IT erfordert qualifiziertes Personal (Sachbearbeitung und insbesondere Vertretung)	qualifizierte Vertretungsregelung bei IT-Problemen	2	2020	Leitung, Abt.-Leitung, EDV-Sachbearbeiter
5					

Legende zur Gewichtung:            1 = dringend                            2 = notwendig                            3= wünschenswert

## Ev.-luth. Kirchenkreis Norden: Konzept 2017-2022

<b>Handlungsfeld:</b>	Verwaltung im Kirchenkreis
<b>Dimension / Nr.:</b>	3a. Qualität der Verwaltungsleistung im Kirchenamt: Effektivität und Effizienz 3b. Einsatz der Informationstechnik (IT)
<b>Zuständig:</b>	Leitung des Kirchenamtes

### III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen

*Maßnahmen werden sich nur für die ersten Jahre des Planungszeitraums konkret formulieren lassen. Ggf. reicht es daher aus, Maßnahmen zunächst nur allgemein zu benennen und im Laufe der Zeit zu konkretisieren. Dann sollte aber möglichst ein Zeitpunkt für die Konkretisierung benannt werden.*

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz <sup>*4</sup>
1	1.	Erarbeitung verbindlicher Arbeitsabläufe ggf. Anpassung der Aufbau- und Ablauforganisation aufgrund der Veränderungen	2020	Leitung und Abteilungsleiter	
2	1.	Anbindung weiterer KG'en und Einrichtungen an das DMS; Anschaffung weiterer Lizenzen	2022	Abt.-Leitung, EDV-Sachbearbeiter	6.000 €
3	1.	Einbindung der vorhandenen IT-Struktur in das zentrale AD	2022	Abt.-Leitung, EDV-Sachbearbeiter	
4	1.	Qualifizierung von eigenem Personal für die IT Sachbearbeitung	2020	Abteilungsleiter EDV-Sachbearbeiter	4.000 €

\*4 „geplanter Ressourceneinsatz“: Hier ist der voraussichtliche Personaleinsatz (Berufsgruppe/Stellenanteile) oder Finanzbedarf einzusetzen.

## Ev.-luth. Kirchenkreis Norden: Konzept 2017-2022

<b>Handlungsfeld:</b>	Verwaltung im Kirchenkreis
<b>Dimension / Nr.:</b>	4. Mitarbeitende des Kirchenamtes
<b>Zuständig:</b>	Leitung des Kirchenamtes

### I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:

*Bitte bedenken Sie bei Ihrer Planung alle Dimensionen eines Handlungsfeldes, wie sie in den landeskirchlichen Grundstandards beschrieben sind. Für den Rückblick können Sie sich aber auf diejenigen Dimensionen beschränken, für die Sie bisher Herausforderungen erkannt und Ziele und Maßnahmen formuliert haben. Für die ausgewählten Dimensionen eines Handlungsfeldes ist jeweils ein Blatt mit den Abschnitten I. – III. auszufüllen.*

	<b>Herausforderungen an die Arbeit *<sup>1</sup></b>	<b>Ziele *<sup>1</sup></b>	<b>Grad Ziel-Erreichung *<sup>2</sup></b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)*<sup>3</sup></b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
<b>1</b>	Drohender Fachkräftemangel insbesondere im gehobenen Dienst	Gewinnung von Fachkräften	75 %		
<b>2</b>	Erkrankte Mitarbeiter/innen wieder in den Arbeitsprozess eingliedern	Einführung eines Betrieblichen Eingliederungs-managements.	60 %	Vereinbarung wurde beschlossen.	

\*1 Die Spalten 2 – 3 („Herausforderungen an die Arbeit“ und „Ziele“ können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

\*2 „Grad der Zielerreichung“: geschätzter Grad, möglichst in % (z.B. 20%, 40 %, 60 %, 80 % , 100 %)

\*3 „Bemerkungen (zur Zielerreichung)“: Hier kann z.B. erläutert werden, warum ein Ziel noch nicht erreicht werden konnte oder warum ein gesetztes Ziel für den Kirchenkreis aufgegeben wurde.

## Ev.-luth. Kirchenkreis Norden: Konzept 2017-2022

<b>Handlungsfeld:</b>	Verwaltung im Kirchenkreis
<b>Dimension / Nr.:</b>	4. Mitarbeitende des Kirchenamtes
<b>Zuständig:</b>	Leitung des Kirchenamtes

### II. Bleibende und neue Herausforderungen

*Hier sind die Herausforderungen, die für den Planungszeitraum 2013 – 2016 erkannt wurden und weiterhin aktuell sind (weil ein Ziel noch relevant oder noch nicht erreicht ist, s. „Grad der Zielerreichung“), und die für den Planungszeitraum 2017 – 2022 identifizierten neuen Herausforderungen und Ziele gemeinsam zu benennen. Die bleibenden Herausforderungen und Ziele können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.*

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis...</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
<b>1</b>	Ausreichender qualifizierter Personalbestand zur Erledigung der Aufgaben	Sicherung des Personalbestandes	2	laufend	Leitung, Verbandsvorstand
<b>2</b>	Personalgewinnung gestaltet sich zunehmend schwierig	Personalgewinnung durch Einstellung und Ausbildung	2	2020	Verbandsvorstand, Leitung
<b>3</b>	Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.	Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung wegen zunehmender Arbeitsverdichtung	2	2022	Verbandsvorstand, Leitung, Abteilungsleitung
<b>4</b>	Erkrankte Mitarbeiter/innen wieder in den Arbeitsprozess eingliedern	Fortführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements	2	laufend	Leitung, Abteilungsleitung

Legende zur Gewichtung:

1 = dringend

2 = notwendig

3= wünschenswert

## Ev.-luth. Kirchenkreis Norden: Konzept 2017-2022

<b>Handlungsfeld:</b>	Verwaltung im Kirchenkreis
<b>Dimension / Nr.:</b>	4. Mitarbeitende des Kirchenamtes
<b>Zuständig:</b>	Leitung des Kirchenamtes

### III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen

*Maßnahmen werden sich nur für die ersten Jahre des Planungszeitraums konkret formulieren lassen. Ggf. reicht es daher aus, Maßnahmen zunächst nur allgemein zu benennen und im Laufe der Zeit zu konkretisieren. Dann sollte aber möglichst ein Zeitpunkt für die Konkretisierung benannt werden.*

Ziel Nr.	Maßnahme Nr.	Geplante Maßnahmen	Umsetzung bis ...	Verantwortlich für die Umsetzung	gepl. Ressourceneinsatz <sup>*4</sup>
1	1.	Entwicklung eines Personalbedarfsplanes mit Qualifikationsanforderungen.		Leitung, Abteilungsleiter	
	2.	Qualifizierung des vorhandenen Personals für neue Aufgabenfelder		Leitung, Abteilungsleiter	
	3.	Einstellung von Fachpersonal		Verbandsvorstand, Leitung	
2	1.	Fortführung der Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten		Verbandsvorstand, Leitung, Abteilungsleiter	13.500 €
	2.	ggf. Ausbildung für den gehobenen Dienst		Verbandsvorstand, Leitung, Abteilungsleiter	7.000 € jährlich
3	1.	Aktive Arbeitspausen, Kurse durch Krankenkassen	2020	Leitung, Abteilungsleiter Beteiligung MAV	3.000 €
4	1.	Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements	laufend	Leitung, Abteilungsleiter Beteiligung MAV	

\*4 „geplanter Ressourceneinsatz“: Hier ist der voraussichtliche Personaleinsatz (Berufsgruppe/Stellenanteile) oder Finanzbedarf einzusetzen.