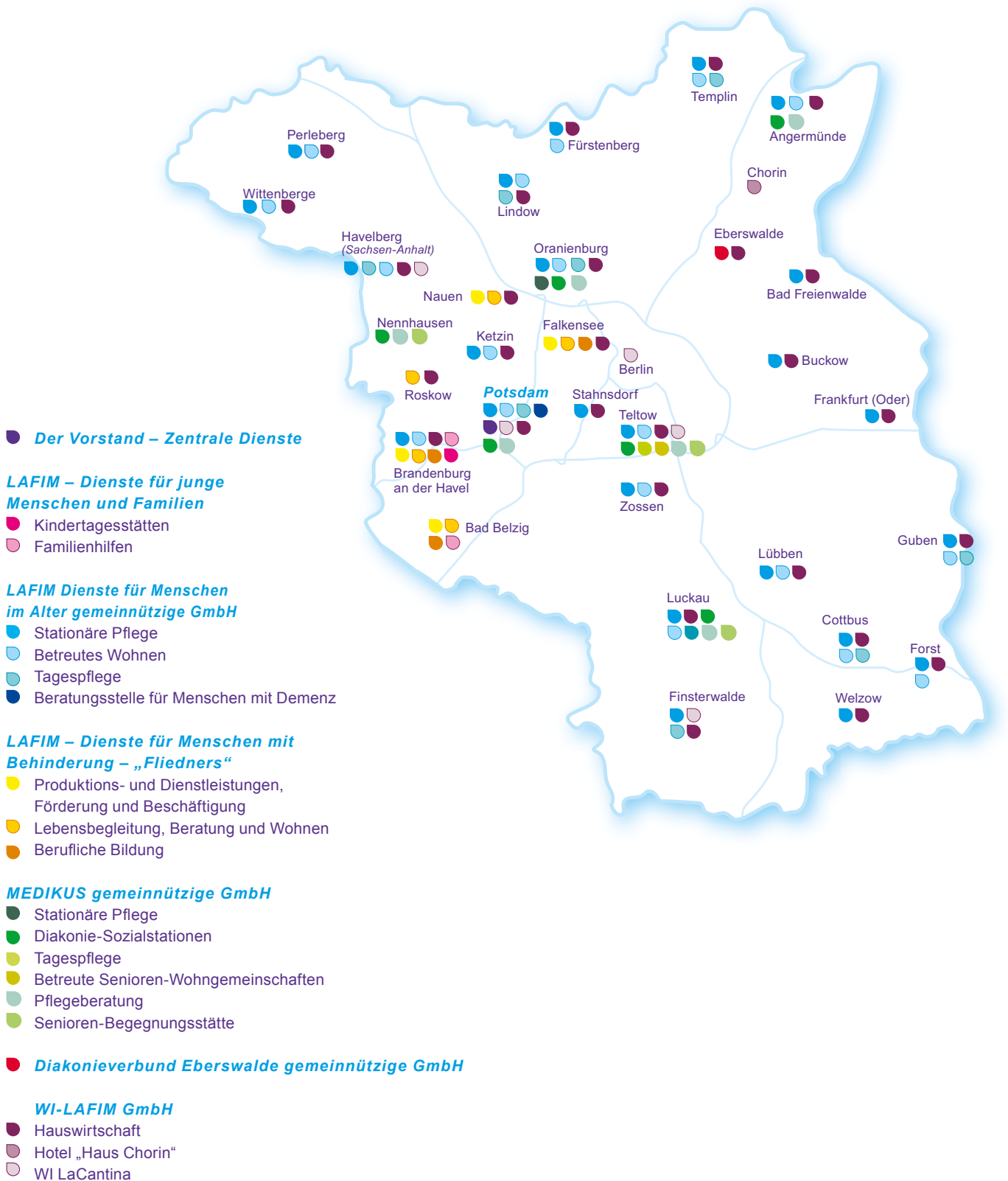


JAHRESBERICHT 2018 – DAS 136. JAHR

WIR STELLEN UNS
ALS LERNENDE ORGANISATION
DEN HERAUSFORDERUNGEN
DER GEGENWART
UND GESTALTEN ZUKUNFT

LAFIM – DIENSTE FÜR MENSCHEN ANGEBOT & STANDORTE



INHALT

Grußwort des Kuratoriums	4
Geistliches Wort	5
Vorwort	6
Dienste für Menschen im Alter	10
Aus zwei wird eins – Altenhilfe aus einer Hand beim LAFIM	11
MEDIKUS – Verhandlungsmarathon	12
Diakonieverbund Eberswalde gGmbH	13
Dienste für Menschen mit Behinderung	14
Fliedners Aktionsplan: Eine Bilanz	14
Dienste für junge Menschen und Familien	16
Lernkultur durch Kooperation und Netzwerkarbeit	16
Wirtschaftliche Dienstleistungen	18
Zahlen & Fakten	18
Unternehmerische Gesamtverantwortung	20
Diakonischer Corporate Governance Kodex	20
Transparenz	20
Diakonie und Theologie im LAFIM	21
Regionale Ehrenamtstage	21
Zukunftsfähig, ökologisch, nachhaltig	22
Gesamtmitarbeitervertretung	23
Beruf und Familie	23
Pflegen ein Segen – Auszubildende und Trainees beim LAFIM	23
25+ Jahre – LAFIM-Spendenprojekt in Äthiopien	24
Spendenbericht	26
Wirtschaftsbericht	28
Struktur der LAFIM-Gruppe	32
Kuratorium	33
Zertifikate	34

GRUSSWORT DES KURATORIUMS



Tillmann Stenger
Kuratoriumsvorsitzender

Ein Unternehmen ist wie ein Mensch, der morgens aufsteht, frühstückt, zur Arbeit geht und sich den täglichen Herausforderungen seiner Arbeit stellt. Wenn er dann auf dem Weg nach Hause seine Arbeit noch einmal Revue passieren lässt, entwickelt er Ideen, wie er diese zukünftig gestalten kann.

So ist auch der LAFIM mit seinen rund dreitausend Mitarbeitenden. In allen Unternehmensbereichen und den vielen Teams stellt man sich den Herausforderungen der Gegenwart und gestaltet Zukunft. Es wird über die Arbeit gesprochen, über neue fachliche oder gar politische Herausforderungen und es werden zukunftsfähige Lösungen und Wege gefunden.

Das macht der LAFIM seit 136 Jahren so. Und nur deshalb gibt es ihn auch heute noch. Zukunft zu gestalten, bedeutet nicht, alte Werte aufzugeben, sondern Werte mit Leben zu füllen. So haben wir ganz bewusst den theologischen Bereich im Unternehmen durch eine entsprechende Stabsstelle gestärkt, um noch deutlicher zu machen, dass auch das Diakonische eine Herausforderung an die Gegenwart darstellt, der wir uns für die zukünftige Entwicklung stellen müssen. Zur Gestaltung der Zukunft gehört desgleichen der Umgang mit der Schöpfung. Auch wenn der LAFIM kein Industrieunternehmen ist, nehmen wir Ressourcen in Anspruch. Als Träger mit rund hundert Standorten stellt sich daher auch uns die Frage nach unserem Umgang mit Strom, Wasser und anderen Ressourcen. Mehrere tausend Menschen werden täglich durch die Küchen der WI-LAFIM mit Essen versorgt. Wie gehen wir mit der Ressource Lebensmittel um? Hier liegt auf unseren Schultern eine große Verantwortung für die Zukunft. Das ist der Grund, weshalb wir eine Stabsstelle für Umweltmanagement beim LAFIM geschaffen haben. Und natürlich beschäftigt uns auch der zunehmende Fachkräftemangel. Um in diesem Zusammenhang für die zukünftigen Herausforderungen hinsichtlich der Gewinnung von neuen Mitarbeitenden gut aufgestellt zu sein und noch besser reagieren zu können, haben wir die Stabsstelle für Personalrecruiting neu geschaffen.

Es geht darüber hinaus um zukunftsfähige Strukturen. Hier haben wir uns auf den Weg gemacht, unsere Altenhilfe, die sich bislang auf mehrere Gesellschaften des LAFIM verteilt hat, in einem Unternehmen zusammenzuführen. Im vorliegenden Jahresbericht werden Sie eine Vielzahl weiterer Beispiele für den Umgang mit den Herausforderungen der Gegenwart und zur Gestaltung von Zukunft finden.

Zukunft ist für uns Diakonische Unternehmensverantwortung.

An dieser Stelle möchte ich allen Mitarbeitenden des LAFIM, die uns bei der Planung der Zukunft aber vor allem bei der täglichen Arbeit mit ihrem großartigen Einsatz unterstützen, ein ganz herzliches Dankeschön aussprechen. Nur durch das Engagement jedes Einzelnen ist vieles, was wir schon erreicht haben möglich geworden – und vieles, was wir noch vorhaben, wird dadurch überhaupt erst denkbar.

Ihr

A handwritten signature in blue ink that reads "Tillmann Stenger". The signature is fluid and cursive, written in a professional style.

Tillmann Stenger
Kuratoriumsvorsitzender

GEISTLICHES WORT

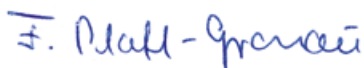
JAHRESLOSUNG 2018

ICH WILL DEM DURSTIGEN GEBEN VON DER QUELLE DES LEBENDIGEN WASSERS UMSONST

(Offenbarung 21,6)

Das Wort der Jahreslosung stammt aus dem Neuen Testament, es steht im sogenannten „Buch der Offenbarung“. Die Geschichten und Gleichnisse wurden in der Region des damaligen Israel und Palästina geschrieben. Sie nehmen das Umfeld und die regionalen Lebensbedingungen in ihren Bildern auf. Die Landschaft, damals wie heute, war geprägt von steiniger, sandiger Wüste und nur an wenigen Stellen durch ausreichend Wasser gespeist. An manchen Orten brachten Quellen und Brunnen die Natur zum Leben und versorgten somit Menschen, Vieh und die Landwirtschaft. Wasser ist ein kostbares Gut und diese Erfahrung machen wir jetzt auch in unserer Region. Umso wichtiger, dass wir damit sorgsam und nachhaltig umgehen und haushalten. Gott weiß, dass Brot und Wasser existenzielle Lebensgrundlagen sind; keiner darf Durst oder Hunger haben. In seiner Weltsicht für uns alle herrscht Gerechtigkeit für die Ressourcen, die wir zum Leben brauchen. Viele sogar zum Überleben. Wir können nicht das Quellwasser der Güte Gottes genießen und die Gerechtigkeit außer Acht lassen. Mehrfach verspricht Gott der Menschheit das „Wasser des Lebens“, das von anderer Art ist als das Regenwasser für die Felder. Denn Menschen dürsten nach seelischer Stärkung, sie fragen nach Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung für diese Welt. Worte des Glaubens sind immer wieder lebendig machende Verheißungen. Sie sollen uns beleben, die Seele erfrischen und aus vertrockneten und verkrusteten Wegen befreien.

Auch wir im LAFIM schöpfen in unserer täglichen Arbeit von den Quellen des lebendigen Wassers. Wir erfrischen und stärken uns im Gebet, in Andachten und in kleineren und größeren Oasenmomenten. Dabei halten wir uns zuversichtlich an unseren Herrn Jesus Christus. Er hat uns zugesagt, dass er unseren Durst nach Leben stillt: „Wen da dürstet, der komme zu mir und trinke!“



Friederike Pfaff-Gronau
Theologischer Vorstand



Friederike Pfaff-Gronau
Theologischer Vorstand des
LAFIM – Landesausschuss
für Innere Mission –
seit dem 1. April 2015

VORWORT



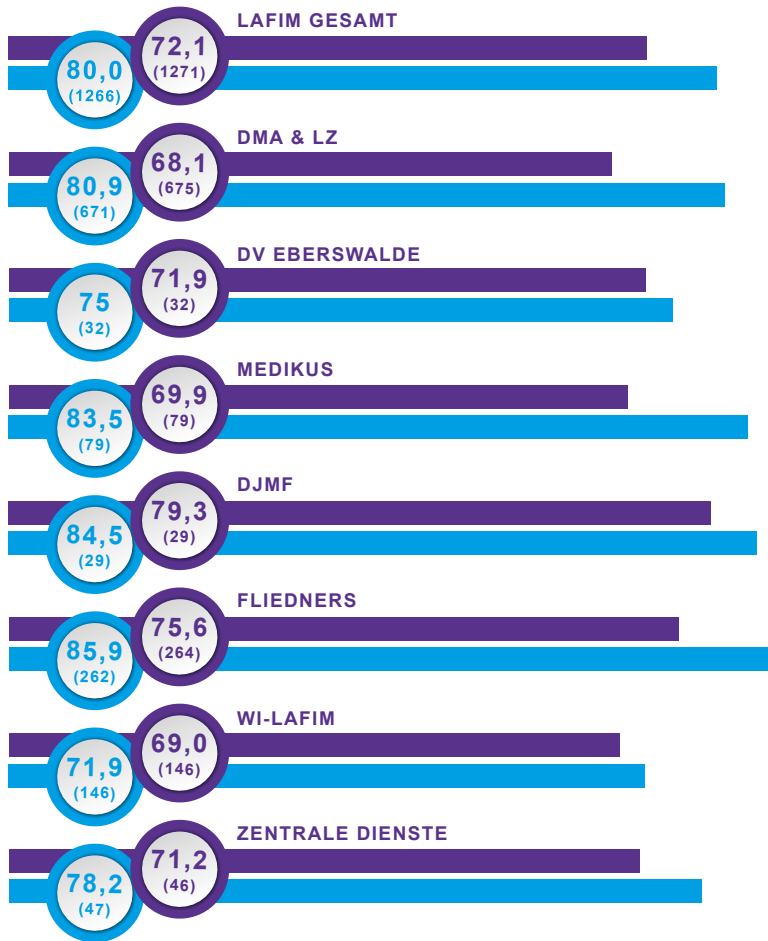
Ines Bruns, Tilman Henke,
Anette Schmidt

DER MENSCH IM MITTELPUNKT

Menschen mit ihren individuellen Persönlichkeiten, unterschiedlichen Biographien und jeweils ganz eigenen Erfahrungen stehen bei uns im Mittelpunkt. Natürlich, das darf man erwarten – schließlich sind wir ein diakonischer Träger und leisten soziale Arbeit. Bei uns soll das aber in genau gleicher Weise für die Menschen gelten, die hier arbeiten. Denn nur, wenn unsere Mitarbeitenden gerne bei uns arbeiten, können wir erfolgreich und dauerhaft diakonische Arbeit leisten. Unsere Mitarbeitenden sind Menschen mit individuellen Stärken und Schwächen, in unterschiedlichen Phasen ihres Arbeitslebens und mit einem eigenen privaten Hintergrund. Dies gilt es zu berücksichtigen im Personalmanagement ebenso wie bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen. Unter der Federführung unserer Personal- und Organisationsentwicklung nutzen wir unsere gemeinsame Stärke als LAFIM-Gruppe, um die Herausforderungen der sich ständig veränderten Arbeitswelt anzugehen. Das ist unser Anspruch.

Ob uns das gelingt können am besten unsere Mitarbeiter selbst beurteilen. Deshalb haben wir 2018 eine große **Mitarbeiterbefragung** durchgeführt. Einige Ergebnisse

ES GIBT EINE GROSSE GESAMTZUFRIEDENHEIT:



Gesamtzufriedenheit mit der Tätigkeit

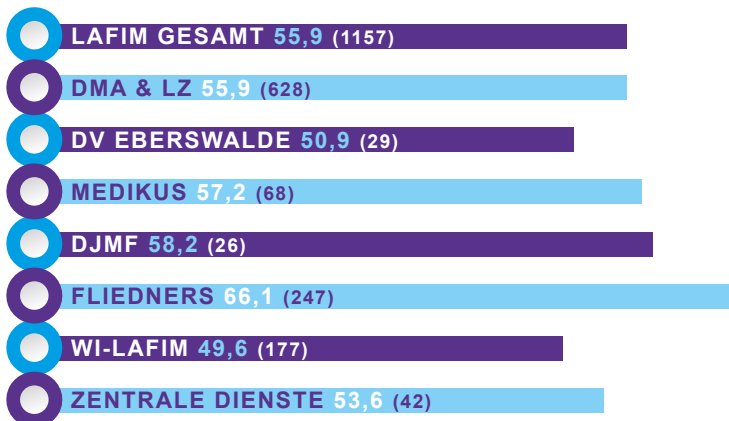
■ Insgesamt bin ich mit meiner Arbeitssituation zufrieden.

■ Ich würde mich auch heute wieder für diese Tätigkeit entscheiden.

(Ergebnisse in der Bandbreite zwischen 0 und 100. Zahlen in Klammern: Anzahl der Antworten)

Aber wir haben auch noch Handlungsbedarf:

ZUM BEISPIEL IST BEI DER ZUFRIEDENHEIT MIT DER GESUNDHEITSFÖRDERUNG NOCH LUFT NACH OBEN:



Die Ergebnisse der Befragung wurden in allen Teams vorgestellt und Verbesserungsmaßnahmen besprochen. Daraus entstanden verbindliche Maßnahmenpläne für die Einrichtungen, Gesellschaften und den gesamten LAFIM. Wir werden auswerten, ob die Mitarbeitenden konkrete Verbesserungen erleben und diese mit den Ergebnissen der Befragung und den abgeleiteten Maßnahmen in Verbindung bringen.

Das soll keine einmalige Aktion bleiben, sondern wir werden die Befragung alle drei Jahre durchführen.

Als eine Konsequenz der Befragung 2018 haben wir begonnen, ein **Konzept für das „Betriebliches Gesundheitsmanagement“** zu erarbeiten. Damit haben wir ein Handwerkszeug, um bedarfsgerechte Maßnahmen anzubieten und diese dann auch auf Wirksamkeit und Nachhaltigkeit zu evaluieren.



Gesundheit ist immer abhängig von der Ausgewogenheit und der Balance von Belastung und Erholung, aber auch davon, wie **Beruf und Familie** in Einklang gebracht werden können. Aus diesem Grund haben wir im Juni 2018 die Auditierung nach dem anerkannten Gütesiegel der Hertie-Stiftung „berufundfamilie“ erfolgreich durchgeführt.

Mit der Zertifizierung wurde ein umfangreicher Maßnahmenkatalog beschlossen. Im ersten Jahr lag der Fokus darauf, Informationen zu bündeln und in geeigneter Weise allen Mitarbeitenden zugänglich zu machen. Angebote können nur genutzt werden, wenn sie bekannt sind. Auf einer übersichtlichen Informationsseite im Intranet kann man sich nun gut informieren. Zusätzlich gibt es einen kleinen Flyer und in unserer Mitarbeiterzeitung wird regelmäßig über unsere Leistungen für Mitarbeitende informiert. Diese Maßnahmen – gepaart mit den Maßnahmen aus der Mitarbeiterbefragung – helfen auch, unsere Gemeinschaft zu stärken und die Prozesse zu optimieren.

Ein dritter Schwerpunkt ist der Bereich der **Fort- und Weiterbildung**. Ob ein Unternehmen auch in Zukunft Bestand hat, wird sich an der Frage entscheiden, in welchem Maße es ihm gelingt, sich an wechselnde Gegebenheiten sowie interne und externe Herausforderungen anzupassen. Dabei ist das betriebliche Lernen der Schlüsselfaktor. Der LAFIM hat dies in seinem Leitbild aufgegriffen und folgendermaßen ausgedrückt:

„Wir stellen uns als lernende Organisation den Herausforderungen der Gegenwart und gestalten Zukunft.“

Dabei nur auf die berufliche Grundqualifikation allein zu setzen, reicht nicht aus. Es bedarf eines stetigen Lernens im beruflichen Alltag aller Mitarbeitenden.

Dies ist nur ein Auszug aus unserer Agenda für eine menschengerechte, sachgemäße und erfolgreiche Personalpolitik.

Das ist auch notwendig, denn der Fachkräftemangel ist auch bei uns angekommen. Insbesondere in dem Geschäftsfeld der Altenhilfe ist es immer schwieriger geworden, passende Kandidaten für das Unternehmen zu gewinnen. Aus diesem Grund haben wir zum 1. April 2018 eine neue **Stabsstelle Recruiting** geschaffen, die sich primär mit den zwei großen Themen **Stellenmanagement** und **Bewerbermanagement** beschäftigt.

Innerhalb des Stellenmanagements werden die Stellenausschreibungen in Verknüpfung mit unserer Homepage gepflegt und betreut. Jede Gesellschaft und jedes Haus hat die Möglichkeit, durch eine kurze Information an das Recruiting Team die notwendige Stellenausschreibung zu platzieren. Die professionelle Ausgestaltung – vom Layout bis zu genderkonformen Inhalten – übernimmt die Stabsstelle. Im Zeitalter der digitalen Medien werden die Anzeigen vorwiegend über Plattformen im Internet verbreitet. Auch in den sozialen Netzwerken haben wir diesbezüglich erste Schritte mit Stellenpostings und Marketingkampagnen unternommen. Allerdings sehen wir noch Potenzial, die Marke LAFIM am Markt zu positionieren und die Bekanntheit auszubauen.

Neben dem Stellenmanagement ist es ebenso wichtig, mit denen, die sich bewerben, in eine wertschätzende Kommunikation zu treten. Das Bewerbermanagement hilft an dieser Stelle möglichst schnell und in einer angemessenen Form alle auf die gleiche Weise zu behandeln und ernst zu nehmen. Uns ist es wichtig, dass auch hier der Mensch im Mittelpunkt steht. Falls es mal schnell gehen muss, haben die sich Bewerbenden die Möglichkeit, nur ihre Kontaktdaten anzugeben. Der Fachbereich fordert dann im Nachgang die Zeugnisse oder den Lebenslauf an. Jede Bewerbung wird individuell im Team auf die Voraussetzungen geprüft und, falls es mal nicht passen sollte, wird nachgefragt, ob weitere Positionen angeboten werden dürfen. Sollte jemand eine Frage zum Stand seiner Bewerbung haben, kann das Bewerbermanagement durch das Recruiting-Tool eine Aussage treffen. Selbstverständlich wird hierbei nach dem Datenschutzgesetz gehandelt.

Einige Grundsteine sind gelegt und nun können weitere Strategien zur Fachkraftsicherung folgen. Alles mit dem Ziel, dass sich auch in Zukunft genügend gute Mitarbeitende ihrer Arbeit und den Menschen widmen können. Allen Mitarbeitenden, die sich im Jahr 2018 täglich dafür eingesetzt und eine sehr gute Arbeit geleistet haben, sei an dieser Stelle noch einmal explizit und herzlich gedankt.

Ines Bruns (Stabsstelle Recruiting), Tilman Henke (Vorstandsvorsitzender),
Anette Schmidt (Stabsstelle Personal- und Organisationsentwicklung)



Kampagnenmotiv
„Pflegen ein Segen“

DIENSTE FÜR MENSCHEN IM ALTER



2

BERATUNGSSTELLEN
in Potsdam und Oranienburg

415

PLÄTZE für BETREUTES WOHNEN

18

PLÄTZE in 2 Ambulanten WOHNGEMEINSCHAFTEN

ca.
800

KLIENTEN bei 6 DIAKONIE SOZIALSTATIONEN

170

PLÄTZE in 12 TAGESPFLEGEN

31

EVANGELISCHE SENIORENZENTREN

2033

PLÄTZE für VOLLSTATIONÄRE PFLEGE

davon

87

KURZZEITPFLEGE / VERHINDERUNGSPFLEGE

DIENSTE FÜR
MENSCHEN IM ALTER
GEMEINNÜTZIGE GMBH

DIAKONIEVERBUND
EBERSWALDE
GEMEINNÜTZIGE GMBH

MEDIKUS
GEMEINNÜTZIGE GMBH

Zum Bereich der Altenhilfe gehörten die Dienste für Menschen im Alter gGmbH, der Diakonieverbund Eberswalde gGmbH sowie die MEDIKUS gGmbH. In unseren Evangelischen Seniorenzentren finden pflegebedürftige Bewohnerinnen und Bewohnern ein neues Zuhause und unseren Gästen der Tagespflege bieten wir eine gemeinsame Alltagsgestaltung, umgeben von Geborgenheit und Wärme. Darüber hinaus werden im Bereich Betreutes Wohnen Mieterinnen und Mietern eigenständige Wohnungen mit Service und Sicherheit geboten. In den Ambulanten Wohngemeinschaften finden Seniorinnen und Senioren außerdem noch eine alternative Wohnform mit der Möglichkeit, in einer Gemeinschaft den Alltag selbst zu gestalten. Unsere Diakonie Sozialstationen tragen mit ihren hauswirtschaftlichen, betreuerischen und pflegerischen Angeboten dazu bei, dass Menschen auch bei Pflegebedürftigkeit möglichst lange im vertrauten Wohnumfeld verbleiben können. Unsere Beratungsstellen informieren Ratsuchende zu Themen wie Betreuung, Pflege oder auch speziell über Demenzerkrankungen.

AUS ZWEI WIRD EINS

ALTENHILFE AUS EINER HAND BEIM LAFIM

Kurz nachgefragt: Was waren die Beweggründe für die Zusammenführung?

Wir möchten unseren Kunden ab dem Erstkontakt eine Versorgung aus einer Hand bieten.

Beispielhaft sei der Standort Oranienburg genannt. Innerhalb unserer Versorgungskette ist die Pflegeberatung hier erste Anlaufstelle für Pflegebedürftige, Angehörige oder Interessierte. Neben der ambulanten Versorgung zuhause oder einer selbstorganisierten Wohngemeinschaft, bieten wir hier auch eine tagesstrukturierende Betreuung in zwei Tagespflegen – eine davon mit gerontopsychiatrischem Profil – und in drei Evangelischen Seniorenzentren die vollstationäre Pflege an.

Aufgrund der bisherigen Strukturen waren die am selben Standort befindlichen Einrichtungen bisher in zwei unterschiedlichen Gesellschaften, der LAFIM – Dienste für Menschen im Alter gemeinnützige GmbH und der MEDIKUS gemeinnützige GmbH tätig.

Perspektivisch ergeben sich für diesen Standort bei einer Zusammenführung und den damit einhergehenden Veränderungen im Organigramm und im Handeln klarere Strukturen in den Verantwortlichkeiten. Es kommt zur Minimierung von Schnittstellen und somit zu einer Fokussierung auf unsere Kernaufgabe – die optimale Pflege und Betreuung unserer Kunden.

In den letzten Jahren haben die Mitarbeitenden vor Ort und alle Leitungskräfte aktiv an der Überwindung des Spartendenkens und -handels in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern gearbeitet. Die beiden Gesellschaften rechtlich und organisatorisch im Laufe des Jahres 2019 zusammenzuführen, war nur die logische Konsequenz.

Aber es gibt auch noch weitere Aspekte, die für diesen Schritt sprechen: Es ist uns wichtig ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben. Nach langen Einzelsatzverhandlungen mit den Kostenträgern, wenden wir seit diesem Jahr, auch für die Mitarbeitenden der Diakonie Sozialstationen die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland, in der Fassung der Beschlüsse der arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, an.

Gleichzeitig haben wir uns strategisch auch zu Themen wie Mitarbeitergewinnung und -bindung, Fortbildungsplanung, Führungskräfteentwicklung oder betriebliches Gesundheitsmanagement positioniert. Die Umsetzung erfolgt zurzeit auf unterschiedlichen Ebenen. Die Umsetzungsmaßnahmen verdeutlichen: Wir sind ein Arbeitgeber, der die Aufgabe der Pflege und Betreuung in den Mittelpunkt stellt und für seine Mitarbeitenden einen Rahmen schafft, der eine gute, sinnstiftende und zufriedenstellende Arbeit in allen unseren Arbeitsfeldern ermöglicht.

In der Umsetzung unserer Maßnahmen zeigt sich, dass in einer Altenhilfegesellschaft dies einfacher und zielführender zu gestalten ist.

Mitarbeiterzahlen Dienste für Menschen im Alter (inkl. Medikus und Diakonieverbund)	
Mitarbeitende (davon berufsbegleitende Ausbildung)	1550 (17)
Auszubildende	65
Geringfügig Beschäftigte	56
Bufdis/FSJler	9
1680	

Außerdem lassen sich gewünschte Umstellungen von Teilzeit- in Vollzeitstellen organisatorisch einfacher umsetzen. Wir haben ein Arbeitszeitmodell entwickelt, mit dem Mitarbeitende in Teilzeit ihre Arbeitszeit „aufstocken“ können. Somit können wir dem Wunsch der Mitarbeitenden entgegenkommen und Ressourcen nutzen, in einer Zeit, wo der Arbeitskräftemarkt leergefegt scheint. Erste Rückmeldungen lassen uns positiv am Thema weiterarbeiten.

Welche Auswirkungen wird es für die Mitarbeiterschaft geben?

Rein rechtlich bedeutet das für einen Großteil unserer Mitarbeitenden einen Betriebsübergang nach §316a BGB. Das ist ein rechtlich unumgänglicher, rein verwaltungstechnischer Akt. Für die Mitarbeitenden ändert sich inhaltlich nichts an den bestehenden Verträgen – lediglich die Firmierung des Arbeitgebers wird eine andere sein. Um alle Unsicherheiten und offenen Fragen zu klären, haben wir in Regionalkonferenzen, Dienstbesprechungen und Informationsschreiben ausführlich darüber informiert. Jeder Mitarbeitende soll wissen, dass es keinen Abbau von Arbeitsplätzen geben wird – da jeder an seinem Platz gebraucht wird.

Welchen Namen wird die „Altenhilfe aus einer Hand“ bekommen?

Keinen der beiden bisherigen. Im Rahmen des LAFIM-Markenprozesses wird der neue Name der Gesellschaft „Lafim-Diakonie für Menschen im Alter gGmbH“ sein und es wird auch ein neues Logo geben.

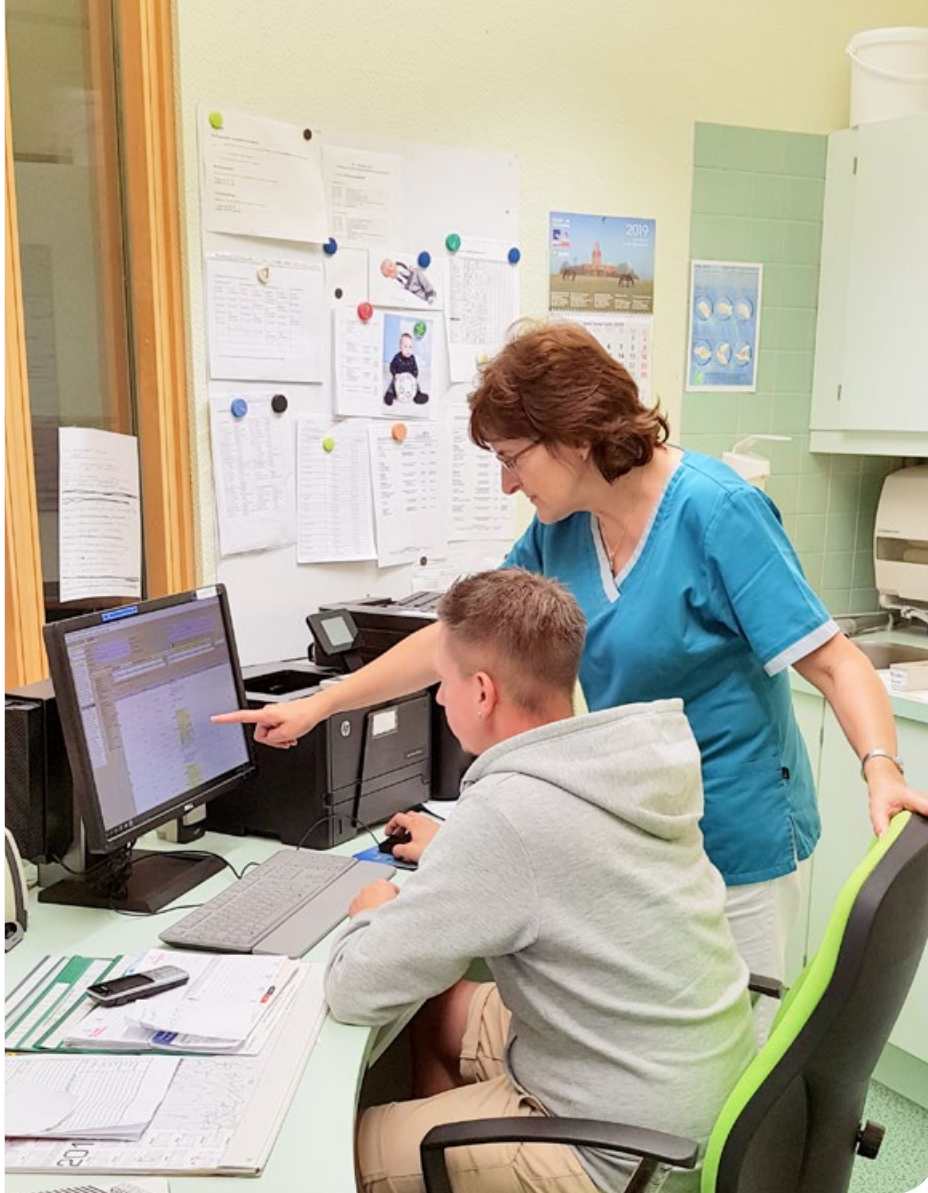
MEDIKUS – VERHANDLUNGSMARATHON

ABLÖSUNG DER LEISTUNGSKOMPLEXE DURCH ZEITGEMÄßE, GERECHTERE VERGÜTUNG FÜR PATIENTINNEN, PATIENTEN UND PERSONAL IM AMBULANTEN BEREICH

Bis zur Erreichung der Vereinbarung gemäß § 89 SGB XI für körperbezogene Pflegemaßnahmen, pflegerische Betreuungsmaßnahmen und Hilfen bei der Haushaltsführung – so die korrekte Amtssprache – war es ein langer Weg.

Begonnen hat dieser im August 2017 zum 1. Januar 2018 mit der Antragstellung. Gefolgt von vielen Verhandlungen, Einreichung von gefühlt unzähligen Nachträgen und ebenso vielen Zeiten des Stillstandes. Der im Schiedsverfahren geschlossene Vergleich brachte dann den Durchbruch: Zum 1. April 2019 haben wir die Ablösung bisheriger Leistungskomplexe durch eine Zeitvergütung für all unsere Sozialstationen erreicht und sind damit auch Vorreiter im Land Brandenburg. Patientinnen, Patienten und Mitarbeitenden wird damit gleichermaßen die Zeit zugestanden, die sie benötigen.

Gelohnt hat sich das Ringen auch für die Mitarbeitenden, da wir in den Verhandlungen die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Diakonie durchsetzen konnten, so dass sie nun gleich nach AVR-Tarif entlohnt werden. Wir danken den Fachabteilungen für die Unterstützung und den Mitarbeitenden, ohne die das Ergebnis und die problembehaftete praktische Umsetzung nicht möglich gewesen wäre.



Dienstplanabstimmung beim
Diakonieverbund Eberswalde

DIAKONIEVERBUND EBERSWALDE GMBH

Der Diakonieverbund Eberswalde stellt sich mit seinen beiden stationären Einrichtungen, in denen ein festes und engagiertes Team von 85 Mitarbeitenden seinen Dienst tut, den täglichen Herausforderungen der Altenpflege. Hilfesuchende Menschen setzen dabei ihr Vertrauen in uns, dafür tragen wir Verantwortung. Unsere Unternehmenskultur ist hier ein wesentlicher Faktor für den Erfolg. Klare Strukturen mit Unternehmens- und Qualitätszielen bildeten auch 2018 die Grundlage unserer Arbeit, bei der immer der Mensch mit seinen Bedürfnissen und Empfindungen im Vordergrund steht.

Mit Dankbarkeit können wir berichten, dass wir im Diakonieverbund noch nicht den Fachkräftemangel zu spüren bekommen haben. Eine Erleichterung der täglichen Arbeit ist die Entbürokratisierung der Pflegedokumentation – eine Chance für mehr Zeit an der Basis in der Pflege und Betreuung. Als lernende Organisation steht bei uns die Ausbildung weiterhin im Fokus – in diesem Jahr konnten wir drei Auszubildenden unser Wissen im Bereich der Altenpflege vermitteln. Sehr gute MDK-Noten waren in 2018 das Ergebnis harter und qualitätsbezogener Arbeit unserer Mitarbeitenden.

In der Bilanz können wir auf ein gutes Jahr 2018 zurückblicken, wie auch positiv in die Zukunft schauen. Dabei bleibt die christliche Nächstenliebe weiterhin die Motivation unseres diakonischen Handelns, in dessen Mittelpunkt der Mensch steht.

DIENSTE FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG



Fliedners arbeitet seit 1953 für Menschen mit Behinderung im westlichen Brandenburg. Teilhabe in allen Lebensbereichen – das ist das Ziel des Unternehmens. Heute ist es ein differenziertes System von Angeboten für erwachsene Menschen mit Behinderung, das ständig wächst, lernt, und dabei stabil in der Mitarbeiterschaft und in seinen christlichen Traditionen ist. Sein Claim lautet „...den Menschen stärken!“.

FLIEDNERS AKTIONSPLAN: EINE BILANZ

WIR STELLEN UNS ALS LERNENDE ORGANISATION ...

Lernen heißt zuhören, offen sein, zulassen, überrascht zu werden. Es setzt voraus, andere Perspektiven zuzulassen.

Fliedners ist aus der „comfort zone“ herausgetreten und hat Bewohnerinnen und Bewohner, Beschäftigte, Mitarbeitende, Sozialämter, gesetzliche Betreuer und die Öffentlichkeit eingeladen, auf die Frage zu antworten: „Was wollt Ihr, das wir für Euch tun?“. Die Ergebnisse sollten in Form eines Aktionsplans veröffentlicht werden. Dabei haben wir folgendes gelernt:

1. Menschen beteiligen sich, wenn man sie dazu einlädt.
2. Sie können miteinander reden, Moderatoren helfen dabei.

... DEN HERAUSFORDERUNGEN DER GEGENWART ...

Seit 2009 ist die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) geltendes Recht in Deutschland. Sie fordert die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – in allen Lebensbereichen.

Der Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e. V. (BeB) lieferte nach einem Pilotprojekt Ressourcen und lud seine Mitgliedseinrichtungen zur Nachahmung ein, eigene Aktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK zu erarbeiten und zu realisieren.



... UND GESTALTEN ZUKUNFT...

In fünf Bereichen legten Arbeitsgruppen bei Fliedners Maßnahmen fest, die bis Ende 2018 umgesetzt werden sollten. Jede Arbeitsgruppe wurde dabei von jeweils einer Fachmoderation wie folgt begleitet:

- Arbeitsgruppe 1 „Arbeit“: Steffen Block
- Arbeitsgruppe 2 „Wohnen“: Thomas Peters
- Arbeitsgruppe 3 „Teilhabe und Kontakte“: Barbara Weigel und Katrin Orlowski
- Arbeitsgruppe 4 „Information und Barrierefreiheit“: Wilfried Schnitzer
- Arbeitsgruppe 5 „Freiheit und Rechte“: Ute Breywisch und Klaus Ehrmann

Die Maßnahmen, Ziele und deren Bearbeitungszeiträume sind nachzulesen in „Fliedners Aktionsplan 2016 – 2018, Teilhabe Leben“. Anfang 2019 wurde die Zielerreichung evaluiert. Einige Ziel wurden vollständig erreicht, manche teilweise, einige wurden weitergetragen und zwei Maßnahmen wurden zwischenzeitlich fallengelassen.

Hier sind einige beispielhafte Maßnahmen des umfangreichen Aktionsplans, die erfolgreich durchgeführt wurden:

- Im Bereich Arbeit werden nun offene Stellen intern am schwarzen Brett ausgehängt. So können sich Beschäftigte überlegen, ob sie den Arbeitsplatz wechseln möchten.
- Im Bereich Wohnen wurde eine Bewohnerbefragung durchgeführt. Die ist mittlerweile ausgewertet, verschiedene Maßnahmen wurden daraus abgeleitet und an allen Wohnstandorten wurde darüber entsprechend informiert.
- Am Lindenhof wurde ein Aufzug in den ersten Stock angebaut.
- Im Bereich Teilhabe und Kontakte finden jährlich zwei barrierefreie Gottesdienste statt, die in Partnerschaft mit den Kirchengemeinden vor Ort geplant und durchgeführt werden.

UNSER FAZIT

Selbst gesteckte Ziele bringen uns weiter – jeden Einzelnen Stück für Stück – und schließlich die ganze Gesellschaft.

Teilnehmer beim Gottesdienst,
der neue Aufzug am Lindenhof,
Stellenanzeigen am
schwarzen Brett,
Sommerfest in der Neuendorfer
Straße (von links)

DIENSTE FÜR JUNGE MENSCHEN UND FAMILIEN



4
BERUFS-
BEGLEITENDE
ERZIEHERAUS-
BILDUNG
ABSOLVIERT

55
MITARBEITENDE

Im Bereich der Dienste für Junge Menschen und Familien betrieb der LAFIM in 2018 die sozialpädagogische Familienhilfe „FLAIR“ sowie zwei Kitas mit 76 und 127 Plätzen in der Stadt Brandenburg an der Havel. Insbesondere durch die breite fachliche Multiprofessionalität der 55 Mitarbeitenden können wir am Bedarf von Kindern und Familien orientierte Hilfen anbieten – beide Bereiche zeigen bereits großes Wachstumspotential.

LERNKULTUR DURCH KOOPERATION UND NETZWERKARBEIT

Mit der Neuakzentuierung „Bildung von Anfang an“ und veränderten elterlichen Interessen ist die Bedeutung früher Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern enorm gewachsen. Wir sind heute verstärkt auf arbeitsfeldübergreifende Kooperationen angewiesen. Kinder- und Jugendhilfe findet zunehmend in Netzwerken statt. Das war auch im Jahr 2018 für unseren Geschäftsbereich prägend. Gesetzliche Veränderungen im Kontroll- und Schutzauftrag sind stärker in das Blickfeld gerückt worden.

Ohne verbindliche Vernetzung mit Vertretern aus anderen Aufgabengebieten der Kinder- und Jugendhilfe, aus dem Gesundheitswesen, der Eingliederungshilfe – kurz: ohne ein Denken über Zuständigkeitsgrenzen hinaus, lässt sich effektive Hilfe kaum noch verwirklichen.

Vertreterinnen und Vertreter des LAFIM-Geschäftsbereichs für junge Menschen und Familien waren im Jahr 2018 beratend tätig im Jugendhilfeausschuss, den AGs § 78 Kita sowie § 78 Hilfen zur Erziehung in der Stadt Brandenburg an der Havel, im Kinderschutznetzwerk, im Netzwerk Frühe Hilfen, im Netzwerk gesunde Kinder, der Landesarbeitsgemeinschaft Begleitete Elternschaft, im Arbeitskreis Kinder psychisch kranker Eltern. Nicht zu vergessen ist dabei unsere Mitwirkung in der Verbandsarbeit des örtlichen Diakonischen Werkes und des DWBO (VETK und FEJ)*, in Regionalgruppen und Fachtischen der Landkreise.

IMMER MEHR JUNGE MENSCHEN UND FAMILIEN NUTZEN ANGEBOTE ZUR BERATUNG, BILDUNG UND BETREUUNG

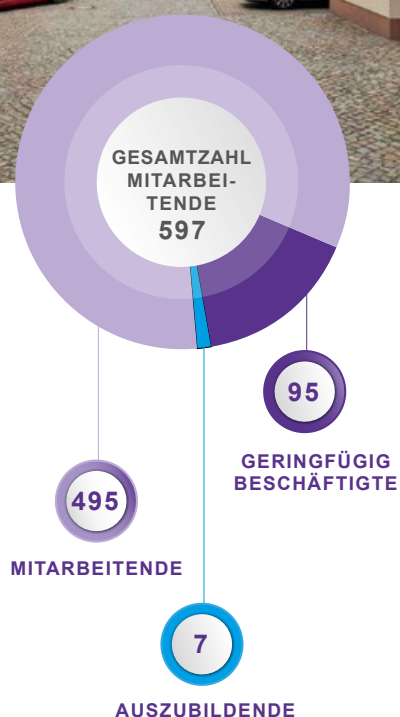
Im September zog der Bereich der Familienhilfe in acht neue Büroräume für unsere 16 Mitarbeitenden. Der neue Standort in der Upstallstraße 25 ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen, zudem ist die Nähe zu den Haushalten der Familien weiter gegeben. Das Leistungsangebot „Begleiteter Umgang“ kann nun in den neuen Räumlichkeiten erfolgen. Das Video-Hometraining konnte mit einer zweiten Mitarbeiterin erweitert werden.

Unsere Angebote zur Kindertagesbetreuung wurden in der Stadt Brandenburg an der Havel besonders stark nachgefragt. Wir freuen uns darüber, dass wir acht weitere Erzieherinnen in unseren beiden Kitas einstellen konnten. Der Neubau der Kita „In der Kammgarnspinnerei“ wurde intensiv von uns begleitet, um im März 2019 bezogen zu werden.

* DWBO – Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
VETK – Verband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder
FEJ – Fachverband Evangelische Jugendhilfen e. V.



WIRTSCHAFTLICHE DIENSTLEISTUNGEN



Die WI-LAFIM GmbH bietet Dienstleistungen im Bereich von Catering, Hauswirtschaft, Gebäudereinigung sowie Hausmeisterdiensten bis hin zum Immobilienmanagement an. Das Leistungsangebot umfasst außerdem einen Fahrdienst mit eigenem Fuhrpark für Fahrten von Menschen mit Behinderungen mit und ohne Rollstuhl zu Werkstätten und Wohnheimen sowie den Wäschetransport. Außerdem wird das Tagungshotel „Haus Chorin“ betrieben.

ZAHLEN & FAKTEN

- Mittagsversorgung Personen gesamt: 1.238.222, davon Senioren: 684.818, Kinder: 154.434 und außer Haus: 398.970
- Anzahl/Größe der zu reinigenden Einrichtungen: 118.517 qm (17 Fußballfelder)
- Anzahl Fahrzeuge: 73, Beförderung von Beschäftigten: 460,
- Wäschetransport in t: 13.000, gesamt km: 1,9 Mio. km
- Hotel „Haus Chorin“; Zimmerbelegung gesamt: 13.144, Einzelzimmer: 3.921, Doppelzimmer: 8.820 und Ferienwohnung: 403

„WIR STELLEN UNS ALS LERNENDE ORGANISATION DEN HERAUSFORDERUNGEN DER GEGENWART UND GESTALTEN ZUKUNFT“

Diese Aussage beschreibt sehr passend auch das Geschäftsjahr 2018 für die WI-LAFIM GmbH. Mit der Kündigung eines großen Geschäftsbesorgungsvertrags, dem Personalwechsel in der Geschäftsführung und dem Umzug unseres Verwaltungssitzes gab es viele Veränderungen und Herausforderungen.

Ende 2017 wurde die Trennung von einem großen Geschäftsbesorger nach über 10-jähriger Zusammenarbeit verkündet, was das Ausscheiden des damaligen Geschäftsführers nach sich zog. Für viele Mitarbeitende kam dieser Schritt überraschend – durch transparente Information über die Beweggründe seitens der Leitungskräfte konnte aber schnell Verständnis geschaffen werden.



2018 übernahm Herr Michael Köhler als Interimgeschäftsführer die Leitung des Geschäftsbereichs. Zudem wurde Frau Doreen Wolf und Herrn Haiko Mallon im Frühjahr die Prokura erteilt und damit gleichzeitig ein bedeutendes Maß an zusätzlicher Verantwortung übertragen. Dieser hohe Vertrauensbeweis hatte aber auch zur Folge, dass beide ihre Ämter im Betriebsrat niederlegen mussten.

Bereits im 1. Halbjahr zeichnete sich ab, dass die Trennung von dem Geschäftsbesorger betriebswirtschaftlich die richtige Entscheidung war. Der Beweis war erbracht: Die WI-LAFIM ist personell und organisatorisch sehr gut aufgestellt und kann auf eigenen Beinen stehen.

Zum 1. Juli nahm ein neuer Geschäftsführer der WI-LAFIM GmbH seine Arbeit auf. Die Zusammenarbeit endete jedoch bereits nach einem halben Jahr aus persönlichen Gründen.

Im Oktober erfolgte dann auch die räumliche Trennung durch den Umzug der Verwaltung nach Finsterwalde, wo die neuen Räume die notwendige personelle Aufstockung zuließen. Komplett renoviert und teilweise auch neu möbliert ermöglichen die veränderten Gegebenheiten gute Arbeitsbedingungen und lösten bei den Mitarbeitenden Begeisterung aus.

An dieser Stelle danken wir noch einmal allen Mitarbeitenden in der Verwaltung für das große Engagement im Rahmen des Umzugs, der – unter der Leitung unseres Controllers Herrn Torsten Lehner – fast komplett in Eigenregie durchgeführt wurde.

Für die Zukunft sehen wir uns als WI-LAFIM gut positioniert. Im Zusammenhang mit dem Thema Fachkräftesicherung sind wir mit der Anpassung unserer Vergütungsstruktur einen ersten Schritt gegangen. Und auch beim Thema „berufundfamilie“ haben wir angesetzt und werden hier weiter optimieren.

Der Bereich unserer Dienstleistungen wird sich zukünftig verändern. Das müssen wir stets aufmerksam beobachten, um mit diesen Veränderungen und Neuerungen Schritt zu halten. Nur so wird es uns möglich sein, ein moderner Dienstleister zu bleiben und als Arbeitgeber nicht an Attraktivität zu verlieren.

Verwaltungssitz in Finsterwalde,
verschiedene Innenansichten
der neuen Räume

UNTERNEHMERISCHE GESAMTVERANTWORTUNG

Der LAFIM – Landesausschuss für Innere Mission – ist ein diakonischer Träger mit Tradition und leistet soziale Arbeit für Menschen unterschiedlicher Altersgruppen mit besonderen Bedürfnissen und pflegerischen Erfordernissen. Die Unternehmensgruppe setzt sich mit ihrem Auftrag von gelebter Nächstenliebe in Form von Pflege, Betreuung und Begleitung für Menschen ein, die auf Hilfe und Unterstützung angewiesen sind.

Mit ihrer diakonisch geprägten Wert- und Grundhaltung übernimmt die LAFIM-Gruppe aber auch darüber hinaus soziale Verantwortung in der Gesellschaft – hier einige Beispiele:

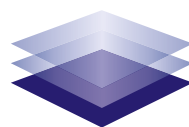


DIAKONISCHER CORPORATE GOVERNANCE KODEX

Kuratorium und Vorstand des LAFIM haben im Frühjahr 2017 den Diakonischen Corporate Governance Kodex in seiner Ende 2016 beschlossenen überarbeiteten Fassung im LAFIM und allen seinen Tochtergesellschaften anerkannt und ihn sich zu eigen gemacht. Wir wollen durch die Umsetzung anerkannter und auf das deutsche Corporate Governance System bezogener Standards unser Diakonisches Profil, die Fachlichkeit und Wirtschaftlichkeit sowie Transparenz und Nachvollziehbarkeit nach Innen und Außen fördern.

TRANSPARENZ

Der LAFIM-Vorstand hat am 27. Juli 2017 beschlossen, die Selbstverpflichtungserklärung der Initiative Transparente Zivilgesellschaft (ITZ) zu unterzeichnen. Die ITZ ist ein Aktionsbündnis, das über freiwillige Selbstverpflichtungen ein Plus an Informationen fördert, mit dem gemeinnützige Organisationen das Vertrauen bei Geldgebern, Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Begünstigten steigern können.



Initiative
Transparente
Zivilgesellschaft

Der Initiative Transparente Zivilgesellschaft haben sich mittlerweile ca. 900 Organisationen angeschlossen. Der LAFIM passt seitdem seine ohnehin auf Transparenz ausgelegte Veröffentlichungspraxis den Kriterien der ITZ an (www.lafim.de/transparenzseite).

Der LAFIM-Jahresbericht 2018 orientiert sich darüber hinaus an den Transparenzstandards für Caritas und Diakonie.

DIAKONIE UND THEOLOGIE IM LAFIM

Stellt man neuen Kolleginnen und Kollegen in der Einarbeitungsphase die Frage, welchen Satzungszweck der LAFIM hat, bekommt man als Antwort „Altenpflege“ oder „Behindertenpflege“. Hören Sie dann die richtige Antwort, nämlich, dass es die Förderung der Religion sowie der Stärkung des spirituellen Lebens und der diakonischen Profilierung von Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen ist, bekommen sie ganz große Augen.

Als Diakonischer Anstellungsträger sind wir zugleich aber auch durch das kirchliche Recht verpflichtet, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen und die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes zu fördern. Vor diesem Hintergrund hatte der Vorstand zum 1. Januar 2018 die Stabsstelle Diakonie und Theologie geschaffen.

Auf diese Weise wurden die diakonisch-theologischen Angebote im Berichtsjahr stark ausgebaut. Gleichzeitig wurden mit der „Geistlichen Werkstatt“ im Emmaus-Haus in Potsdam Schulungsräume für christliche Fortbildungen mit entsprechenden Schulungsmaterialien geschaffen. Hier wurden u. a. Andachts- und Seelsorgeseminare für Mitarbeitende angeboten. Unter der Überschrift „Nicht an Gott glauben und dennoch diakonisch handeln. Wie geht das?“ wurden ganztägige regionale Basiskurse für Mitarbeitende ohne Kirchenzugehörigkeit zum christlichen Glauben angeboten.

Darüber hinaus wurden die 65 Beauftragten für Christliches Leben und Diakonie, die wir in unseren Einrichtungen haben, gestärkt. Die Beauftragten sind Bindeglied zwischen Mitarbeiterschaft, Bewohnerschaft, Kirchengemeinde und Leitung. In einem zweitägigen Workshop in Chorin und insgesamt drei ebenfalls ganztägigen regionalen Folgeseminaren wurden die Kolleginnen und Kollegen geschult. Es entstanden hier zwei Handreichungen zu den Themen Aussegnung und den Aufgaben der Beauftragten für Christliches Leben und Diakonie. Hinzu kam eine zentrale Herausforderung durch das EuGH-Urteil in der Sache Egenberger. Wir haben vor

diesem Hintergrund unsere Stellenausschreibungen und auch das Einstellungsverfahren entsprechend angepasst.



Weitere Schwerpunktthemen, die uns auch über 2018 hinaus beschäftigen, sind:

- Wie begegnen? – Zwischen Dialog und Distanz – Zum Umgang mit Rechtspopulismus – Hier wurde eine umfangreiche Handreichung entwickelt und eine Schulung von Leitungskräften auf den Weg gebracht.
- Schweige und Höre – Spiritualität als integraler Bestandteil des Leitungshandelns
- Schulungen zum Kirchenjahr
- Leitbild in verständlicher Sprache. Im Rahmen der Basiskurse hatte sich gezeigt, dass zum einen das Leitbild nicht bekannt und zum anderen schwer verständlich ist, so dass bei entsprechender Überarbeitung mit einer angepassten Kommunikationsstrategie begonnen wurde.
- Diakonische Unternehmensidentität
- Diakonische Unternehmensverantwortung

REGIONALE EHRENAMTSTAGE

Unter dem Motto „Regional statt zentral“ haben wir für 2018 das Konzept für die Ehrenamtstage überarbeitet. Statt einer zentralen Veranstaltung hatten wir zu vier regionalen Ehrenamtstagen nach Chorin, Lindow, Lübben und Potsdam eingeladen. Die Regionalisierung des Ehrenamtstages kam bei allen Beteiligten sehr gut an. Wir bleiben nun mit den Ehrenamtlichen in ihrer Region, so dass die Fahrtwege kurz sind. Gleichzeitig gehen wir hier in ein Gemeindehaus, um die Verbundenheit mit der jeweiligen Ortsgemeinde hervorzuheben, während wir z. B. das Mittagessen in der Einrichtung vor Ort einnehmen. Die Umstellung auf die Regionalität hat bewirkt, dass wir nun jeweils einen kleineren Personenkreis haben, dem man sich sehr gut widmen kann, so dass deutlich mehr persönliche Kontakte und Gespräche stattfinden. Wie auch in den vergangenen Jahren findet nicht nur eine offizielle Ehrung und Danksagung statt, sondern wir haben auch einen kleinen Höhepunkt eingeplant, wie zum Beispiel in Chorin den Vortrag eines Imkers oder eine Klosterführung in Lindow.

ZUKUNFTSFÄHIG, ÖKOLOGISCH,
NACHHALTIG – WIR LEISTEN
UNSEREN BEITRAG FÜR
KÜNFTIGE GENERATIONEN.



Der LAFIM führt das kirchliche Umweltmanagementsystem „Grüner Hahn“ ein. Hierdurch wollen wir ökologische Nachhaltigkeit in unseren Arbeitsalltag integrieren, darin besser werden und transparent darüber berichten. Wir möchten für die Bewahrung der Schöpfung mit gutem Beispiel vorangehen, um andere Einrichtungen in der Region zum Mitmachen anzuregen. Es werden sich zuerst eine Sozialstation, eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung, eine Kita, ein Tagungshaus, ein Ev. Seniorenzentrum und die Zentralen Dienste in Potsdam auf den Weg machen, ihre Arbeit kontinuierlich umweltfreundlich und nachhaltig zu gestalten. Die Erfahrung mit den genannten Piloteinrichtungen wird uns helfen, die Anforderungen künftig auf all unsere Standorte ausweiten zu können. Weitere Arbeitsbereiche, die uns dabei helfen und mit denen sich das Umweltmanagement verzahnen wird, sind die Personalentwicklung mit dem Audit „berufundfamilie“, die Stabstelle für christliches Leben und Diakonie sowie das Qualitätsmanagement.



Die obere Abbildung zeigt den möglichen Einführungsplan des „Grünen Hahns“ für 2019. Es müssen zuerst Pilotstandorte gefunden werden. Von diesen werden dann ökologische Bestandsaufnahmen durchgeführt, Kennzahlen erhoben und in der Umweltbetriebsprüfung ausgewertet. Auf dieser Grundlage erarbeiten wir

Verbesserungsziele, welche sich unter anderem mit der Beschaffung, dem Gebäudebetrieb und der Artenvielfalt auf den Außenanlagen beschäftigen werden. Vermeintlich weiche Themen wie Umweltbildung, Beteiligung der Mitarbeitenden sowie Maßnahmen für umweltbewusstes Handeln unserer Lieferanten und Kunden spielen eine mindestens gleichwertige Rolle.

Erste Verbesserungen haben wir zudem schon umgesetzt oder angestoßen. Wir sind ein, nach dem Audit „berufundfamilie“ zertifizierter, familienfreundlicher Arbeitgeber, unsere Geldanlagen werden anhand ethischer Kriterien getätigt und künftig werden wir für alle Standorte Ökostrom der Stadtwerke Oranienburg beziehen.



Das erste Elektrofahrzeug des LAFIM im Einsatz bei Fliedners in Brandenburg a. d. Havel.

Die Mobilität unseres Dienstleistungsunternehmens sowie der ambulanten Hilfen, der Pflege und Beratung, werden uns in den kommenden Jahren ebenso beschäftigen. Hinzu kommt die Weiterentwicklung des Umweltmanagements in ein umfassenderes Nachhaltigkeitsmanagement. Anregend finden wir hier den Ansatz der Gemeinwohlökonomie, welcher den Mehrwert für die Gesellschaft und somit den Dienst am Menschen in den Mittelpunkt des unternehmerischen Handelns rückt.

PFLEGEN EIN SEGEN – DAS MEINEN AUCH UNSERE AUSZUBILDENDEN UND TRAINEES

Empathie, Flexibilität, Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, Hygiene, konsequente Dokumentation, Vertrauen. Das sind Begriffe, die Auszubildende zur Pflegefachkraft nennen, wenn man mit ihnen zu den „goldenen Regeln“ der Altenpflege ins Gespräch kommt.

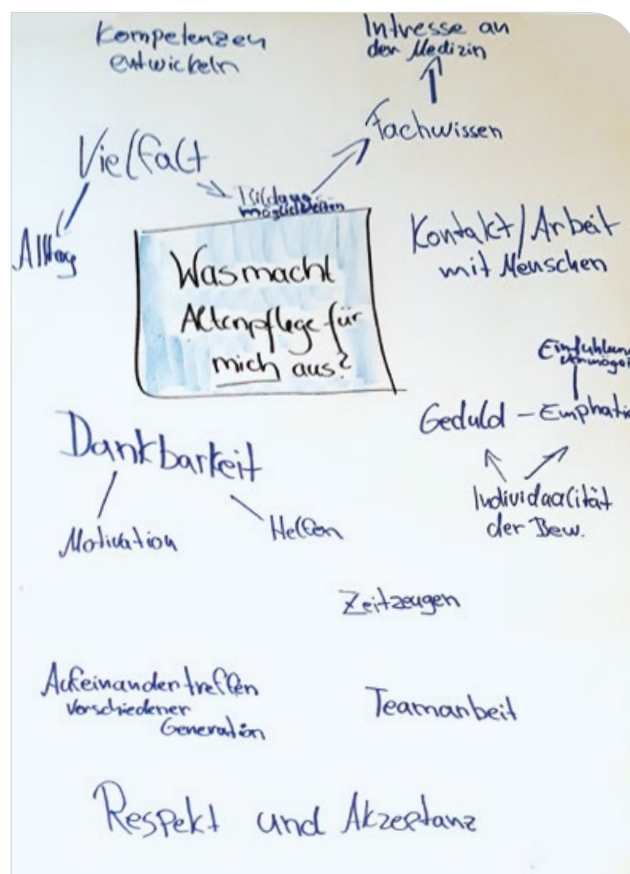
Diese Gelegenheit ergibt sich mindestens einmal jährlich im Rahmen der inzwischen zur Altenhilfe-Tradition gewordenen Treffen der Auszubildenden. Diese fanden in 2018 für das 1. und 3. Ausbildungsjahr an einem Tag in den Zentralen Diensten Potsdam sowie für das 2. Ausbildungsjahr an zwei Tagen in Chorin unter Leitung der Fachkoordination Personalentwicklung der Dienste für Menschen im Alter (DMA) statt. Im Fokus dieser Zusammenkünfte stehen das Miteinander, der LAFIM mit all seinen Facetten der Versorgung, Diakonie und Kirche sowie und selbstverständlich der Austausch zur Ausbildung mit ihren Höhen und auch Tiefen, die durchlebt werden.

Herausforderungen erleben auch unser Praxisanleiter in ihrem Arbeitsalltag mit den Auszubildenden und Altenpflegeschulen. Um Erfahrungen aus den Einrichtungen zu teilen und auch der Dezentralität zu trotzen, kommen diese Funktionsträger ebenfalls zweimal jährlich zusammen. In 2018 standen bereits frühzeitig das Thema „Die generalistische Pflegeausbildung ab 1. Januar 2020“ und die sich daraus für uns ergebenden Fragestellungen ein erstes Mal im Fokus, sodass wir uns, stets im Gleichschritt mit der landespolitischen Vorbereitung, gut für diesen Neubeginn der Ausbildung in der Pflege gerüstet wissen.

Ebenfalls um die zur Vorbereitung der generalistischen Ausbildung, vor allem aber, um die Ausbildung in der Altenpflege beim LAFIM qualitativ weiter voranzutreiben, wurde ein Konzept der Regionalen Ausbildungs koordinati on entwickelt, das in 2019 umgesetzt wird.

Einen Schritt weiter als die Auszubildenden sind die Trainees der LAFIM-Altenhilfe – so konnten wir im Jahr 2018 zwei Trainees gewinnen die nach erfolgreichem Abschluss die Nachfolge der Pflegedienstleitung bzw. Einrichtungsleitung zweier Einrichtungen in Potsdam

antreten werden. Das Trainee-Programm für Nachwuchs-Führungskräfte wird bis dato als sehr erfolgreich betrachtet und somit auch in 2019 in anderen Einrichtungen fortgeführt.



Ergebnisse einer WorldCafé-Diskussion im Rahmen des Azubi-Treffens des 2. Ausbildungsjahres.



BERUF UND FAMILIE

Seit Juni 2018 sind wir nach dem Audit „berufundfamilie“ zertifiziert. So weit-gefasst verstehen wir „Familie“

- Familie kann sehr verschieden sein, je nach Lebensphase und Lebenssituation, und beschreibt letztlich das jeweilige, selbst gewählte engere soziale Gefüge.
- Kennzeichnend für Familie ist die Wahrnehmung von langfristiger Verantwortung füreinander.

- Diese Verantwortung kann ihren Ausdruck in der Betreuung von Kindern und in der Pflege von Angehörigen finden.
- Die Übernahme von Verantwortung hat für uns zudem noch eine andere Perspektive, nämlich die Verantwortung für die eigene Person.
- Eine derartige Verantwortungsübernahme konkretisiert sich unter anderem in einer ausgeglichenen, gesunden Lebensführung und einem erfüllten Privatleben.
- Auch bei dieser Verantwortungsübernahme unterstützen wir unsere Mitarbeitenden.

Im ersten Jahr konnten wir erfolgreich unsere beschlossenen Maßnahmen umsetzen.

GESAMTMITARBEITERVERTRETUNG

Ein Aufatmen zog nach dem 30. April durch die Einrichtungen der DMA gGmbH. Die nervenaufreibende Zeit der Mitarbeitervertretungswahlen lag hinter uns, in den meisten Einrichtungen erfolgreich. Auch die Gesamtmitarbeitervertretung (GMV) wurde neu gewählt. Mit großer Freude sahen wir dann im Frühjahr die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die AVR-Anwender bekommen ab 2019 mehr Geld. So wird sich im April 2019 das Gehalt um 3,3 v. H. erhöhen. Zusätzlich steigt das Entgelt um weitere 0,56 v. H. als Ost/West Angleichung an.

Wir leben in einer Zeit der Veränderungen – und die GMV war an verschiedenen Prozessen direkt beteiligt: So begann der Januar mit einem Strategieworkshop zum Thema „berufundfamilie“. Die vorgeschlagenen Maßnahmen wurden bei den Fortbildungen der Mitarbeitervertretungen vorgestellt und besprochen, so dass alle Mitglieder über den Vorgang Bescheid wussten. Im April fand dann eine Projektstartsitzen zur Umsetzung LAFIM Altenhilfe aus einer Hand statt. Ziel für 2019 ist ein gemeinsames Unternehmen, in dem die stationäre Altenhilfe mit der MEDIKUS Gruppe zusammengelegt wird. Auch in diesem Prozess wurden wir um Rat gefragt und waren aktiv tätig. Ebenso wurde vom Vorstand eine neue Mitarbeiterbefragung angestrebt. Hierzu wurden wir im Vorfeld ebenfalls involviert und konnten Vorschläge und Änderungen mit einbringen.



25+ JAHRE LAFIM-SPENDENPROJEKT IN ÄTHIOPIEN

Wer hätte gedacht, dass ein ehrenamtliches Hilfsprojekt der LAFIM-Mitarbeitenden so viele Jahre lang erfolgreich läuft! Als die damalige Gesamtmitarbeitervertretung zusammen mit dem Direktor, Pastor Esselbach, im Mai 1993 das erste Infoblatt an die Mitarbeiterschaft verschickte und darin um Unterstützung für arme Menschen in Äthiopien bat, begann eine wunderbare Liebesgeschichte. Teilen, Abgeben von dem, was man hat, und damit Verantwortung übernehmen für Menschen an Orten dieser geschundenen Erde ist wahre Nächstenliebe. Ein Wassertechniker unseres Partners vor Ort, der Western Wollega Bethel Synode (WWBS) der Ev. Mekane-Yesus-Kirche wurde, als er mit seinen Leuten dabei war, in einem muslimischen Gebiet Brunnen zu bauen, von Einheimischen gefragt: „Warum tut ihr Christen das für



uns Muslime?“ Die Antwort: „Auch ihr sollt von der Liebe Jesu trinken.“ So konnten wir in den zurückliegenden mehr als 25 Jahren vielen Tausend Menschen an ganz vielen Stellen Zugang zu sauberem Trinkwasser verschaffen. Wir konnten Schulgebäude und Kindergärten bauen lassen, die Arbeit einer Mini-Klinik über inzwischen zehn Jahre sicherstellen, Frauen, die an einer schrecklichen Geburtsfistel litten, durch eine Operation heilen, zwangsumgesiedelte Menschen aus dem Osten des Landes unterstützen, kleinen Kirchengemeinden und vielen in Not geratenen Menschen helfen, Workshops für das friedliche Zusammenleben von Moslems und Christen finanzieren und auch Menschenrechtsarbeit leisten für Opfer von Gewalt und Vertreibung. Regelmäßige gegenseitige Besuche festigen die Beziehung zu einander. Im Juni dieses Jahres besuchte uns

der Landesbischof der WWBS, Pastor Chali Yosef, dessen Amtszeit Anfang nächsten Jahres endet.

Das Ergebnis der beharrlich gesammelten, zumeist kleinen Spenden sind 490.000 €, die wir für unsere Projekte bisher einsetzen konnten. Mit dem Geld, das noch auf unserem Spendenkonto liegt, haben wir bereits eine halbe Million Euro überschritten!

Da soll noch einer sagen: was kann meine kleine Spende schon bewirken?

Eine Form des Dankes an alle Spender soll ein schönes Jubiläumsfest am 19. Oktober 2019 in Potsdam sein – und ein ganz **dickes Dankeschön** bereits jetzt!

SPENDENBERICHT



Dienste für Menschen
Fliedners

DIENTE FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG „FLIEDNERS“

2018 wurden über **Spenden und Anträge (Fundraising)** insgesamt **24.483 €** eingenommen und für folgende Maßnahmen verwendet:

Thema	Ergebnis in EUR
Bildungsfahrt	7.150
FBB	1.103
Fliedners	96
Freizeit	1.008
Urlaubsfahrt	10.870
Werkstatt	3.056
Wohnen	1.200
Gesamtergebnis	24.483

UNSERE SPENDENKONTEN

LAFIM – Allgemeine Spenden

Verein Allgemeines Spendenkonto
Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank
IBAN: DE24 3506 0190 0000 0087 88
BIC: GENODED1DKD

LAFIM – Dienste für Menschen mit Behinderung „Fliedners“

Fliedners gAG Spendenkonto
Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank
IBAN: DE58 3506 0190 0008 8444 88
BIC: GENODED1DKD

Äthiopien-Spendenprojekt

Verein Äthiopienspendenkonto
Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank
IBAN: DE61 3506 0190 0000 1234 55
BIC: GENODED1DKD



DIENTE FÜR
JUNGE MENSCHEN

DIENTE FÜR JUNGE MENSCHEN UND FAMILIEN

Im Jahr 2018 konnten wir **Spendeneinnahmen von insgesamt 1.362,20 €** verzeichnen.

Das gesamte Spendenaufkommen stammte dabei von Privatpersonen und wurde insbesondere für Bewegungsspielzeug – wie zum Beispiel mobile Spielgeräte für den Außenbereich – verwendet.



DIENTE FÜR
MENSCHEN IM ALTER

DIENTE FÜR MENSCHEN IM ALTER GEMEINNÜTZIGE GMBH

Im Jahr 2018 haben wir für den Geschäftsbereich Dienste für Menschen im Alter gGmbH **Spenden im Wert von 121.614 €** erhalten.

Davon wurden in einigen Einrichtungen die Außenanlagen verschönert, es wurden Gartenbänke angeschafft oder es entstand, wie in Fürstenberg, ein „aktiver“ Garten mit Hochbeeten zum Gestalten durch die Bewohner. Im Evangelischen Seniorenzentrum (ESZ) „Kloster Lindow“ wurde die Planung eines Wintergartens weiter fortgesetzt und die Bewohner freuen sich schon auf die Erweiterung. Durch zahlreiche Spenden über viele Jahre hinweg ist die große Weihnachtskrippe für das ESZ in Angermünde nun komplett und kann in der Adventszeit bestaunt werden. Durch Spenden können für die Bewohner auch zusätzliche Angebote geboten werden, wie z. B. eine Musiktherapie im ESZ „Hasenheyerstift“ oder aber die „Roten

Nasen“ kommen regelmäßig in die Einrichtung in Zossen. Durch die finanzielle Unterstützung wurden im „Emmaus-Haus“ der Speisesaal verschönert, die dortige Schuke-Orgel renoviert und der Kupferbrunnen erstrahlt wieder in neuem Glanz.

Das sind nur Beispiele und die Liste der Anschaffungen und Aktivitäten ließe sich – dank der vielen Spender – noch weiter fortführen.



MEDIKUS GEMEINNÜTZIGE GMBH

Insgesamt erhielt die MEDIKUS g GmbH im Jahr 2018 **Spenden in Höhe von 13.668 €.**

Eingesetzt wurden sie u. a. für den weiteren Ausbau der Pflegeberatung und die Stärkung der Ehrenamtsarbeit am Standort Oranienburg. In der Evangelischen Seniorenresidenz „Wasserschloss“ wurde der Garten verschönert und es wurden neue Wege angelegt. Die Terrasse der Tagespflege „Minna Schadow“ in Teltow bekam eine besondere Bepflanzung und als Schmuck für die Flure wurden Bilder angeschafft.



DIAKONIEVERBUND EBERWALDE

2018 wurden **Gelder durch Angehörige und Bewohner in Höhe von insgesamt 4.320 €** gespendet.

Im Altenpflegeheim „Auf dem Drachenkopf“ spendete eine Angehörige einen Betrag von 550 € und ein Bewohner einen Betrag von 300 €.

Für das Hanna-Heim spendeten Angehörige einer

verstorbenen Bewohnerin als Dank einen Betrag von 3.000 € und 470 € übergab uns ein Angehöriger nach der Trauerfeier seiner verstorbenen Frau – als Dank sollte dieser Betrag den Mitarbeitenden zugutekommen.

MITTELVVERWENDUNG

Der größte Teil der Spenden ist für die Gartengestaltung beider Häuser vorgesehen.

Im Drachenkopf werden Sonnenschirme benötigt und im Hanna-Heim ist ein Gartenpavillon geplant.

Den Mitarbeitenden aus dem Hanna-Heim kam der Betrag von 470 € in Form einer Schifffahrt auf dem Werbellinsee zugute. Der Spender wurde dazu herzlich eingeladen. Im Gedenken an seine verstorbene Ehefrau erlebten wir diesen schönen Nachmittag gemeinsam.



DANK AN DIE SPENDER

Wir danken allen unseren Unterstützerinnen und Unterstützern ganz herzlich.

Durch Ihre Hilfe ist es uns möglich, wichtige zusätzliche Angebote für den Dienst am Menschen anzubieten.

WIRTSCHAFTSBERICHT DES LANDESAUSSCHUSS FÜR INNERE MISSION A. V., POTSDAM FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2018

INVESTITIONSTÄTIGKEIT

Investitionen in das Anlagevermögen wurden in Höhe von TEUR 5.807 getätigt. Die Investitionen in das Sachanlagevermögen in Höhe von TEUR 3.125 betreffen insbesondere Ersatzbeschaffungen im Bereich der Betriebs- und Geschäftsausstattung.

Die Investitionen in das Finanzanlagevermögen in Höhe von TEUR 2.111 betreffen Wertpapiere des Anlagevermögens, denen Abgänge zu Restbuchwerten von TEUR 1.906 gegenüber stehen.

PERSONALBEREICH

Im Jahr 2018 wurden durchschnittlich 2.769 (Vj. 2.751) Mitarbeitende exklusive Auszubildende beschäftigt. Die Mitarbeitenden sind vorwiegend in den pflegerischen und therapeutischen Diensten beschäftigt.

BEZÜGE DES VORSTANDES

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands besteht aus einer fixen Vergütung, die sich aus Grundgehalt und Nebenleistungen zusammensetzt. Zu den Nebenleistungen gehören der geldwerte Vorteil aus der Bereitstellung eines Dienstwagens und die Beiträge zur Evangelischen Zusatzversorgungskasse.

Die Gesamtvergütung der beiden Vorstandsmitglieder betrug im Jahr 2018 zusammen 249.630,12 Euro.

ERTRAGSLAGE

Im Geschäftsjahr 2018 wurde bei betrieblichen Erträgen in Höhe von TEUR 124.213 und betrieblichen Aufwendungen in Höhe von TEUR 121.016 ein Betriebsergebnis von TEUR 3.197 erwirtschaftet.

Die Erhöhung des Betriebsergebnisses gegenüber dem Vorjahr um TEUR 78 ist unter anderem durch gestiegene Umsatzerlöse begründet und resultiert im Wesentlichen aus den Geschäftsbereichen Dienste für Menschen im Alter sowie Dienste für Menschen mit Behinderung.

Im Bereich der Dienste für Menschen im Alter ist die Entwicklung auf den Anstieg der Pflegetage sowie Steigerungen der verhandelten Vergütungssätze zurückzuführen. Insgesamt betrug die Auslastung anhand der Pflegetage im Jahr 2018 durchschnittlich 94,2 % (Vorjahr: 92,1 %). Kompensierend wirkt der Rückgang der Pflegeintensität.

Die Umsatzerlöse des Geschäftsbereiches Dienste für Menschen mit Behinderung haben sich insbesondere auf Grund von Kostensatzsteigerungen um ca. 2 % erhöht. Gegenläufig wirkten sich der Rückgang der Belegung, insbesondere im Bereich der Werkstätten für behinderte Menschen, sowie die geringeren Erlöse im Produktionsbereich der Werkstätten aus.

Übrige betriebliche Erträge betreffen im Wesentlichen Zuschüsse und Spenden (TEUR 445), Lohnfortzahlungen bei Mutterschutz o. ä. (TEUR 410) und Versicherungsentschädigungen (TEUR 650).

Die Materialaufwandsquote ist von 13,0 % auf 13,4 % gestiegen. Die Anforderungen des zweiten Pflege-stärkungsgesetzes (PSG II) hinsichtlich der Anhebung des Personalschlüssels konnten zunächst nur durch Einkauf von Honorarkräften eingehalten werden, so dass die Aufwendungen für Honorarkräfte stark gestiegen sind.

	2018		Vorjahr		Veränderung	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Umsatzerlöse	122.226	98,4	116.584	98,7	5.642	4,8
Übrige betriebliche Erträge	1.987	1,6	1.503	1,3	484	32,2
Betriebliche Erträge	124.213	100,0	118.087	100,0	6.126	5,2
Materialaufwand	16.593	13,4	15.352	13,0	1.241	8,1
Personalaufwand	86.460	69,6	81.278	68,8	5.182	6,4
Übrige Betriebsaufwendungen	13.404	10,8	13.959	11,8	-555	-4,0
Eigenmittelfinanzierte Abschreibungen auf Anlagevermögen	4.559	3,7	4.379	3,8	180	4,1
Betriebliche Aufwendungen	121.016	97,4	114.968	97,4	6.048	5,3
Betriebsergebnis	3.197	2,6	3.119	2,6	78	2,5
Fördermittelergebnis	0	0,0	0	0,0	0	-
Finanzergebnis	-1.157	-0,9	-1.166	-1,0	9	-0,8
Ergebnis vor Ertragsteuern	2.040	1,6	1.953	1,7	87	4,5
Ertragsteuern	69	0,1	78	0,1	-9	-11,5
Jahresüberschuss	1.971	1,6	1.875	1,6	96	5,1

Die gestiegenen Umsatzerlöse werden im Wesentlichen durch gestiegene Personalaufwendungen kompensiert. Der Anstieg des Personalaufwands um TEUR 5.182 bzw. 6,4 % resultiert neben Tarifierpassungen aus der zusätzlichen Einstellung von ca. 63 Vollkräften. Insgesamt beschäftigt der LAFIM im Geschäftsjahr 2018 2.086 Vollkräfte.

Übrige betriebliche Aufwendungen betreffen im Wesentlichen Instandhaltungen (TEUR 4.589), Miete und Leasing (TEUR 1.681) sowie Kfz-Kosten (TEUR 1.413). Der Rückgang der sonstigen Aufwendungen um T€ 555 (- 4,0 %) resultiert im Wesentlichen aus dem Rückgang von Instandhaltungsaufwendungen.

Die eigenmittelfinanzierten Abschreibungen stellen sich mit TEUR 4.559 konstant dar. Erträge aus der Auflösung des Sonderpostens (TEUR 2.359) kompensieren die geförderten Abschreibungen und stellen das Fördermittelergebnis dar.

Das Finanzergebnis in Höhe von ./ TEUR 1.157 resultiert aus Zinsaufwendungen in Höhe von TEUR 1.184 sowie Abschreibungen auf das Finanzanlagevermögen in Höhe von TEUR 148, denen Zinserträge in Höhe von TEUR 101 und Erträge aus Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens von TEUR 74 gegenüber stehen.

VERMÖGENS- UND FINANZLAGE

In der nachfolgenden Tabelle ist der Vermögens- und Kapitalaufbau des Konzerns dargestellt:

VERMÖGEN	31.12.2018		Vorjahr		Veränderung	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Anlagevermögen						
Immaterielle Vermögensgegenstände und Sachanlagen	164.338	130,3	167.729	134,0	-3.391	-2,0
Finanzanlagen	10.290	8,2	10.233	8,2	57	0,6
abzüglich Sonderposten für Investitionen	-64.833	-51,4	-67.192	-53,7	2.359	3,5
Mittel- und langfristig gebundenes Vermögen	109.795	87,1	110.770	88,5	-975	-0,9
Forderungen und sonstiges kurzfristiges Vermögen	7.934	6,3	9.710	7,6	-1.776	-18,3
Flüssige Mittel	8.031	6,4	4.344	3,5	3.687	84,9
Kurzfristig gebundenes Vermögen	15.965	12,7	14.054	11,2	1.911	13,6
Rechnungsabgrenzungsposten	336	0,3	377	0,4	-41	-10,9
Vermögen insgesamt	126.096	100,0	125.201	100,0	895	0,7

KAPITAL	31.12.18		Vorjahr		Veränderung	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Eigenkapital						
Kapitalkonto	53.000	42,0	53.000	42,3	0	0,0
Rücklagen	8.337	6,6	8.337	6,7	0	0,0
Bilanzgewinn	8.658	6,9	6.705	5,4	1.953	29,1
Anteile anderer Gesellschafter	105	0,1	87	0,1	18	20,7
Eigenkapital gesamt	70.100	55,6	68.129	54,4	1.971	2,9
Mittel- und langfristige Rückstellungen	90	0,1	75	0,1	15	20,0
Mittel- und langfristige Bankschulden	38.516	30,5	42.092	33,6	-3.576	-8,5
Mittel- und langfristiges Fremdkapital	38.606	30,6	42.167	33,6	-3.561	-8,4
Kurzfristige Rückstellungen	7.131	5,7	5.782	4,6	1.349	23,3
Kurzfristige Bankschulden	3.875	3,1	3.704	3,0	171	4,6
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	5.993	4,8	5.080	4,1	913	18,0
Kurzfristiges Fremdkapital	16.999	13,5	14.566	11,6	2.433	16,7
Rechnungsabgrenzungsposten	391	0,3	339	0,3	52	15,3
Kapital insgesamt	126.096	100,0	125.201	100,0	895	0,7

Das Anlagevermögen hat sich nach Abzug des Sonderpostens im Vergleich zum Geschäftsjahresbeginn um TEUR 975 vermindert.

Das mittel- und langfristige gebundene Vermögen ist zu 99,0 % durch das mittel- und langfristige Kapital finanziert.

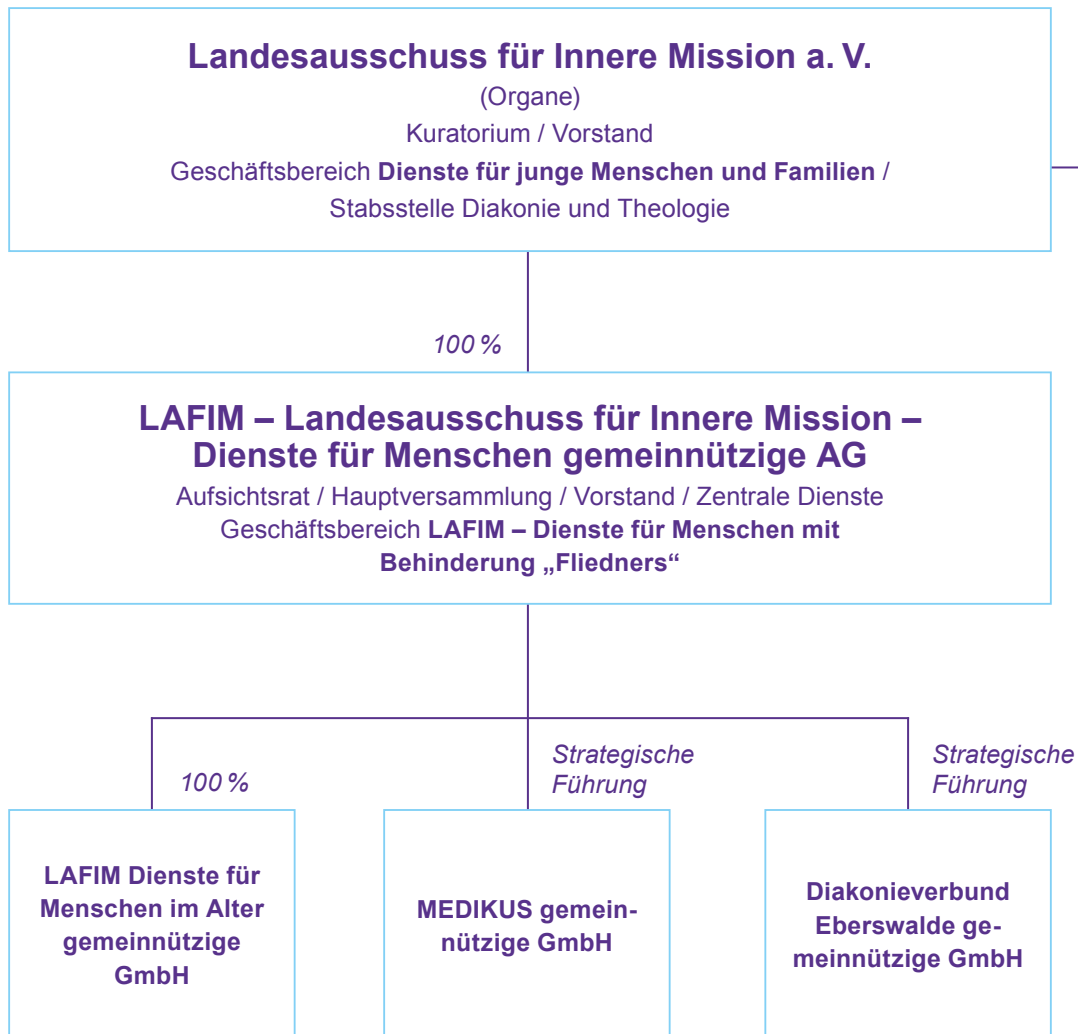
Die Eigenkapitalquote hat sich infolge des positiven Jahresergebnisses von 54,4 % auf 55,6 % (nach Abzug des Sonderpostens aus Zuwendungen zur Finanzierung des Anlagevermögens) erhöht.

Der Kapitalbedarf und die Liquidität im Geschäftsjahr 2018 waren jederzeit sichergestellt. Der Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit beträgt TEUR 11.927 (Vj. TEUR 6.721). Hierbei hat sich der positive einfache Cashflow (TEUR 6.515), der das Innenfinanzierungspotenzial der Gesellschaft widerspiegelt, infolge der positiven Ertragslage weiter verbessert. Die Mittelzuflüsse aus der Veränderung des Nettoumlaufvermögens ergeben sich insbesondere aus dem deutlichen Abbau der kurzfristigen Aktiva (insbesondere Forderungen aus Lieferungen und Leistungen). Der Mittelzufluss aus der Geschäftstätigkeit konnte den Mittelabfluss aus der Finanzierungstätigkeit (TEUR – 4.589) sowie den Mittelabfluss aus der Investitionstätigkeit (TEUR – 3.651) vollständig finanzieren und der Finanzmittelfonds erhöhte sich um TEUR 3.687.



Michael Köhler
Leiter Finanzen

STRUKTUR DER LAFIM-GRUPPE



Der Landesausschuss für Innere Mission ist ein diakonischer Träger mit Tradition. 1882 wurde er auf Beschluss der Synode unter dem Namen „Provinzialausschuß für Innere Mission“ als Dachverein gegründet, um kleinen kirchlichen Einrichtungen in wirtschaftlich schweren Zeiten das Überleben zu sichern. Daraus entwickelte sich der heutige LAFIM, dem es durch den Wandel der Zeiten und Systeme stets gelungen ist, das Überleben der Einrichtungen zu sichern. Unser Auftrag war und ist es, die diakonische Arbeit, die tätige Nächstenliebe in den Diensten

- für junge Menschen und Familien,
- für Menschen im Alter,
- für Menschen mit Behinderung

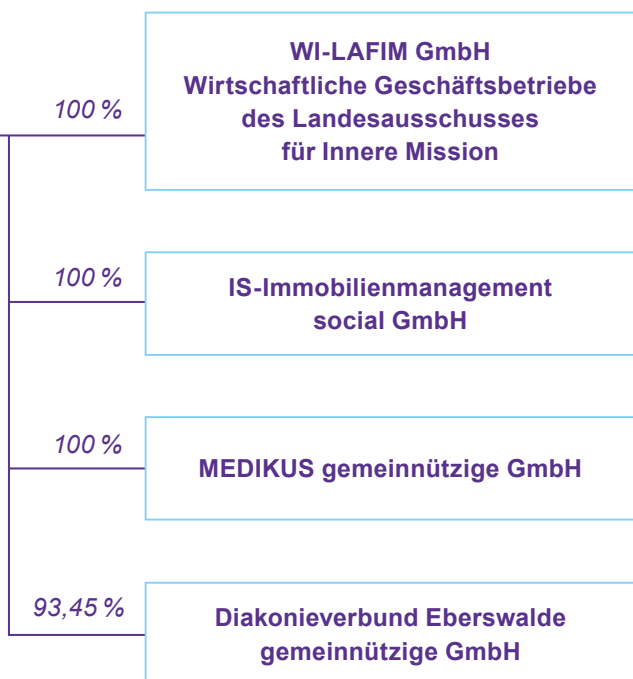
auf Dauer sicherzustellen und fachlich weiterzuentwickeln. Zum LAFIM gehört außerdem mit der WI-LAFIM

GmbH ein starkes Unternehmen im Bereich Catering und Hauswirtschaft.

Über alle Gesellschaften hinweg waren zum 31.12.2018 beim LAFIM 2.864 Mitarbeitende (inklusive Auszubildende) und 182 Ehrenamtliche beschäftigt.

Wir sind heute eine moderne Diakonische Unternehmensgruppe und einer der größten Arbeitgeber im Land Brandenburg, in deren Mittelpunkt immer der von Gott geschaffene Mensch steht.

Weitere Strukturdaten befinden sich übersichtlich aufbereitet auf unserer Transparenzseite, welche regelmäßig aktualisiert wird:
www.lafim.de/transparenzseite



Stand: 31.12.2018

KURATORIUM

Wir danken den Mitgliedern des Kuratoriums für ihre Arbeit.

Zum Kuratorium des LAFIM gehören:

	Funktion im Kuratorium	Mitglied seit
Tillmann Stenger, Vorstandsvorsitzender der ILB	Vorsitzender	01.01.2017
Winnie Stoltenberg, Juristin	Stellv. Vorsitzende	17.10.2008
Martin Matz, Staatssekretär für Gesundheit in der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	Mitglied	01.03.2012
Pfr. Dr. Patrick R. Schnabel, KED (Kirchlicher Entwicklungsdienst) Beauftragter beim Berliner Missionswerk	Mitglied	15.10.2013
Dr. Dirk Palm, Verleger u. Geschäftsführer bei Palmedia Publishing Services GmbH	Mitglied	12.05.2017
Michael Kayser, Geschäftsführer der Idox Germany GmbH	Mitglied	12.05.2017
Birgit Wanta, Architektin	Mitglied	13.12.2017

UNSERE ZERTIFIZIERUNGEN



Das TÜV-Zertifikat

Seit 2010 sind unsere Bereiche Dienste für Menschen mit Behinderung (Fliedners) und die WI-LAFIM GmbH TÜV-zertifiziert, seit 2017 auch unser Geschäftsbereich Dienste für junge Menschen und Familien.



Das Zertifikat berufundfamilie (buf)

Seit Juni 2018 ist die LAFIM-Gruppe zertifiziert im Bereich berufundfamilie (buf). Der Bereich Dienste für Menschen mit Behinderung (Fliedners) ist bereits seit 2010 zertifiziert.



Weitere Zertifikate im Bereich Dienste für junge Menschen und Familien

- Bundesprogramm „Frühe Bildung – gleiche Chancen“
 - „Sprachkita: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“
-



Der LAFIM baut ein Umweltmanagement auf und strebt dafür die **Erstzertifizierung** nach dem „Grünen Hahn“ im Jahr 2019 an.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Landesausschuss für Innere Mission a. V.
Der Vorstand
Berliner Straße 148
14467 Potsdam
Telefon 03 31 . 2 71 87 - 0
E-Mail lafim@lafim.de
www.lafim.de

Redaktion:

Redaktionsleitung: Sandra Vedam
Autoren / Redaktionsteam: Sebastian Buchholz,
Ines Bruns, Joachim Damus, Martin Dubberke,
Eva-Maria Dressler, Silvia Grimmsmann, Tilman Henke,
Michael Holzhauer, Michael Köhler, Heiko Mallon,
Friederike Pfaff-Gronau, Anke Rückert,
Christian Schehle, Anette Schmidt, Christiane Soyeaux,
Angelika Spiekermann, Tillmann Stenger, Ursula Voigt

Fotos:

Seite 4, 5, 10, 13, 31 Lafim-Archiv, Seite 6 S. Vedam,
Seite 14/15 S. Grimmsmann, Seite 17 K. Orłowski,
Seite 18/19 H. Mallon, Seite 22 Ch. Schehle,
Seite 24/25 A. Spiekermann und S. Vedam,
Freepik.com, pixabay.com

Gesamtherstellung:

verbum Druck- und Verlagsgesellschaft mbH
www.verbum-berlin.de



Die Kompensation der CO₂-Emissionen erfolgt über
Klimaschutzprojekte des kirchlichen Kompensationsfonds
Klima-Kollekte gGmbH.

Im Verbund der
Diakonie 

WWW.LAFIM.DE