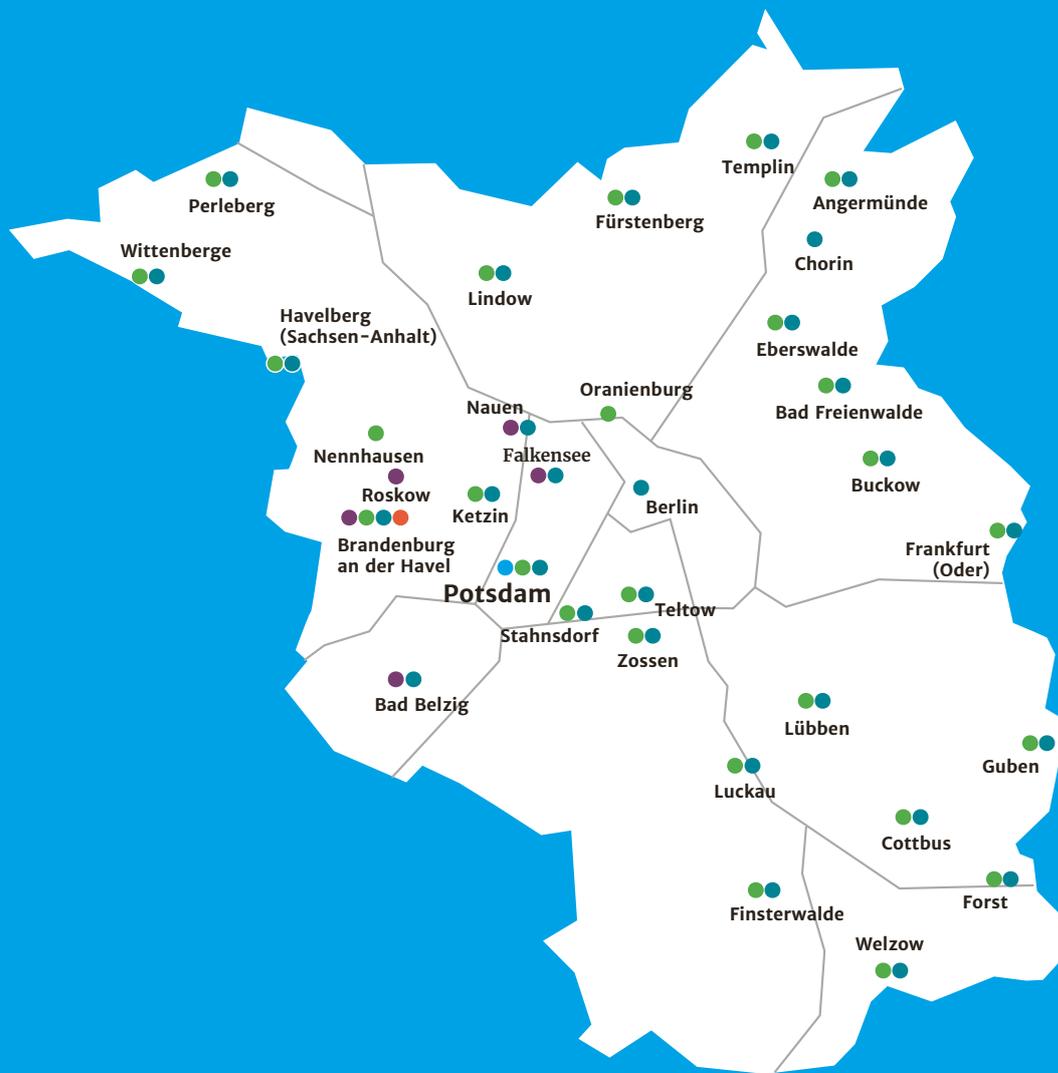




Das 138. Jahr

# Das Richtige richtig machen

Jahresbericht 2020



# Unsere Standorte

in Brandenburg

- Lafim-Diakonie  
(Zentrale Dienste)
- Lafim-Diakonie  
für Menschen im Alter
- Fliedners  
Lafim-Diakonie
- Lafim-Diakonie  
für junge Menschen und Familien
- Wi-Lafim  
Wirtschaftliche Dienstleistungen



## Inhalt

Grußwort des Kuratoriums .....	2
Vorwort des Vorstands .....	3
Interview mit der Unternehmensleitung .....	4
Dienste für Menschen im Alter .....	8
Diakonieverbund Eberswalde .....	11
Dienste für Menschen mit Behinderungen .....	12
Dienste für junge Menschen und Familien .....	16
Dienstleistungen für Menschen .....	19
Diakonische Unternehmensverantwortung .....	22
Diakonischer Corporate-Governance-Kodex .....	22
Transparenz .....	22
Christliches Leben und Diakonie .....	23
Umweltmanagement .....	24
Gesamtmitarbeitendenvertretung .....	25
berufundfamilie .....	26
Das Recruiting .....	27
Spendenbericht .....	28
Äthiopien-Spendenprojekt .....	30
Wirtschaftsbericht .....	32
Die Struktur der Lafim-Diakonie .....	36
Unsere Zertifizierungen .....	39
Impressum .....	40

# Grußwort

## Das 138. Jahr – ein außergewöhnliches Jahr mit besonderen Herausforderungen in allen Lebensbereichen

Während dieser Jahresbericht im Frühjahr 2021 entsteht, bestimmt die anhaltende Corona-Pandemie bereits seit über einem Jahr unser Leben. Der Alltag jedes einzelnen von uns wurde gravierend beeinflusst und hat sich stark verändert – privat und beruflich.

### Trotzdem blicken wir seitens des Kuratoriums auch mit Dankbarkeit auf dieses außergewöhnliche Jahr zurück.

Dankbar nämlich für den Einsatz, den die Mitarbeitenden der Lafim-Diakonie – egal in welchem Geschäftsbereich oder in welcher konkreten Tätigkeit – über diese ganzen Monate hinweg tagtäglich geleistet haben. Unter zum Teil extremen Bedingungen hat jede:r Einzelne von ihnen sein/ihr Bestes gegeben, was nicht selbstverständlich ist. Dieses unermüdliche Engagement so vieler Menschen wissen wir sehr zu schätzen.

### Gleichzeitig möchte ich allen, die diesen Jahresbericht lesen – unseren Geschäfts- partner:innen, unseren Klient:innen und ihren Angehörigen sowie allen voran natürlich den Mitarbeiter:innen der Lafim-Diakonie – Mut zusprechen.



Tillmann Stenger

Die dritte Corona-Welle ist endlich gebrochen, jedoch entwickelt sich das Infektionsgeschehen aktuell durchaus zwiespältig. Und auch wenn die momentan bestehenden Einschränkungen und Herausforderungen unseren Alltag noch etwas länger belasten werde, sie werden ganz sicher nicht für immer bestehen bleiben.

Wenn dieser Jahresbericht im Spätsommer 2021 erscheint, hat Pfarrer Matthias Welsch sein Amt als neuer Vorstand Personal und Diakonie bereits angetreten. Mit der Berufung des Theologen ist somit vor allem auch die Weiterentwicklung des diakonischen Profils der Lafim-Diakonie sichergestellt. Wir wünschen ihm gutes Gelingen, viel Kraft und Gottes Segen für sein neues Amt.

Im Namen des gesamten Kuratoriums  
grüßt Sie herzlich

Tillmann Stenger  
Kuratoriumsvorsitzender

# Vorwort

Durch das Jahr 2020 führte die Jahreslosung  
aus dem Markusevangelium:

## Ich vertraue, hilf meinem Mangel an Vertrauen.

(Markus 9,24, Bibel in gerechter Sprache)

Das Jahr 2020 wurde ganz anders als es jede:r von uns am Jahresanfang erwartet hatte. Im Dezember 2019 gab es die ersten Berichte über eine neue Krankheit in Wuhan/China. Aber das war weit weg – bis wir dann im März 2020 alle realisierten, dass diese Krankheit überhaupt nicht mehr weit weg war, sondern ab jetzt unser Leben mitbestimmen sollte. Am 12. März wurde COVID-19 von der Weltgesundheitsorganisation zur Pandemie erklärt.

### Unser Vertrauen wurde und wird durch die Pandemie und ihre Auswirkungen auf eine harte Probe gestellt.

Die Jahreslosung thematisiert das: Der Vater eines kranken Kindes ruft im Markusevangelium diesen Satz in seiner Hilflosigkeit aus und bittet Jesus darum, ihm beim Vertrauen, beim Glauben zu helfen. Jede:r von uns hat im vergangenen Jahr diese Hilflosigkeit selbst erlebt und auch in schwierigen Phasen, wenn das Vertrauen erschüttert war, nach Halt und Sicherheit gesucht. Wo wir den Mangel an Vertrauen spüren, können wir Gott darum bitten, dass er diesem Mangel abhilft. So erleben wir, dass das Vertrauen zurückkommt und uns der Glaube neu geschenkt wird.

Matthias Welsch und Tilman Henke



Geprägt war das Jahr von Besuchsbeschränkungen in Einrichtungen der Alten- und der Behindertenhilfe, Arbeit in Vollschutz, Kurzarbeit, privaten Belastungen durch geschlossene Schulen oder Kitas sowie von der Sorge um die Angehörigen, auch vom Tod. Belastungen aller Art hat das Jahr 2020 für unsere Bewohner:innen, Beschäftigten, Mitarbeitenden und alle anderen mit der Lafim-Diakonie verbundenen Personen bereithalten. Aber es gab auch viel Hilfsbereitschaft, eine Rückbesinnung auf die Werte des Pflegens und Unterstützens, es gab eine hohe Widerstandskraft unter unseren Bewohner:innen und ein großes Vertrauen von Seiten der Angehörigen. Für alles in diesem besonderen Jahr geleistete danken wir unseren Mitarbeitenden, Bewohner:innen, Beschäftigten, Angehörigen und Kund:innen ganz herzlich. Wir danken für Ihr Vertrauen in die Lafim-Diakonie.

Um auch zukünftig gut gerüstet den Dienst am Menschen erbringen zu können, haben wir uns im vergangenen Jahr mit Veränderungen der rechtlichen Struktur der Lafim-Diakonie und mit den dazugehörigen organisatorischen Verbesserungen beschäftigt. Die ersten Früchte sind zu spüren – die Zusammenarbeit über alle Arbeitsbereiche der Lafim-Diakonie gewinnt weiter an Klarheit. Sie werden im Folgenden dazu mehr lesen können und wie immer auch spannende Einblicke in den Alltag vor Ort erhalten. Zum Jahresende 2020 hat Pfarrerin Friederike Pfaff-Gronau ihren Dienst in der Lafim-Diakonie beendet. Noch einmal herzlichen Dank für alles in sechs Jahren geleistete.

Wir wünschen Ihnen eine ertragreiche Lektüre des Jahresberichts 2020. Kommen Sie gerne dazu mit uns ins Gespräch.

Tilman Henke  
Kaufmännischer  
Vorstand

Matthias Welsch  
Vorstand Personal  
und Diakonie

# Der Organisationsentwicklungsprozess Lafim-Diakonie 2022

## Ein Interview mit der Unternehmensleitung zu den Hintergründen und den ersten Ergebnissen

Im Jahr 2019 hat die Lafim-Diakonie einen Prozess zur gesellschaftsrechtlichen Vereinfachung ihrer Struktur eingeleitet. Um die durch die angestrebte Struktur bezweckten Verbesserungen wirksam werden zu lassen, sollten parallel geeignete Organisationsformen und Prozesse etabliert werden.

Die Lafim-Diakonie hat sich im Jahr 2020 einem Unternehmens-Check unterzogen, um mithilfe von dessen Erkenntnissen die Organisation wirksamer auf die Herausforderungen der Zukunft ausrichten zu können. Eine richtige Unternehmensstrategie kann nur erfolgreich realisiert werden, wenn die Organisation die Ziele in der erforderlichen Quantität und Qualität erreicht, ohne dabei den diakonischen Wertekompass aus dem Blick zu verlieren. An den oben genannten Punkten setzt der seit 2020 etablierte und extern begleitete Organisationsentwicklungsprozess Lafim-Diakonie 2022 an.

Mit den Erkenntnissen aus Analysen und Reflexionsprozessen wurde dann eine Zielplanung für die gesamte Lafim-Diakonie entwickelt. Auf Basis dieser Planung folgten bzw. folgen diverse Projekte und Maßnahmen. Die Umsetzung erster Maßnahmen ist bereits erfolgt, weitere Maßnahmen sind für das 2. Halbjahr 2021 und das Jahr 2022 geplant.

### Welche Ziele sollen mit dem Organisationsentwicklungsprozess Lafim-Diakonie 2022 erreicht werden?

**TH** Wir möchten das Richtige richtig machen. Ein Visionsprozess, der beteiligungsorientiert aufgestellt ist und dessen Ergebnis eine von Kuratorium, Unternehmensleitung und Gesamtunternehmen getragene Vision ist, soll uns helfen, das Richtige – das, was wir zukünftig machen wollen – zu bestimmen.

Und ganz wichtig ist selbstredend, dass wir die so bestimmten Kernarbeitsfelder auf die richtige Weise angehen. So verfolgen wir das Ziel der Rollenklarheit auf allen Ebenen, wir wollen Führungskräfte stärken und gesellschaftsübergreifend weiterentwickeln. Insgesamt ist es uns wichtig, die Durchlässigkeit und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Gesellschaften und Arbeitsbereichen zu stärken.

**NV** Wir wollen gemeinsame und synergetische Managementsysteme – Qualitäts- und Umweltmanagement, Datenschutz und vieles mehr – etablieren.



Mitglieder der Unternehmensleitung im Gespräch... (Tilman Henke, Nico Vogel, Eva-Maria Dressler; hinten von li. nach re.)

Wirtschaftliches und diakonisches Handeln sollen in guter Balance als Identitätsmerkmal bewahrt werden. Und nicht zuletzt soll zielorientiertes und vernetztes Handeln durch das Managementgremium Unternehmensleitung sichergestellt werden.

## Welche Themen werden im Organisationsentwicklungsprozess gestaltet? Welche konkreten Ergebnisse gibt es schon? An welchen Themen wird derzeit gearbeitet?

**WK** Derzeit stimmt die Lafim-Diakonie ihre Aufgabenfelder innerhalb der Holding so aufeinander ab, dass echte Synergieeffekte bei erkennbar höherer Wirksamkeit und Zufriedenheit realisiert werden können. Konkrete Ergebnisse gibt es inzwischen in den Handlungsfeldern Qualitäts- und Personalmanagement, Unternehmenskommunikation, IT und Digitalisierung sowie dem zukünftigen Produktmanagement. Derzeit wird an den Detailkonzepten dieser und weiterer Themen gearbeitet, um bereits im zweiten Halbjahr 2021 mit ersten wichtigen Umsetzungsschritten beginnen zu können.

**MR** Ein wichtiges erstes Ergebnis war dabei die Etablierung der Management-Holding für die Lafim-Diakonie. An dieser Festlegung haben sich seit Herbst letzten Jahres alle weiteren Prozessschritte orientiert und die Zielplanung 2021/2022 wurde davon stark beeinflusst.

**MK** Sehr hilfreich war außerdem die frühzeitige Etablierung der Unternehmensleitung, die den Prozess steuert und dafür Sorge trägt, dass er in der Zentrale und den Gesellschaften gleichermaßen getragen wird.

**TH** / Tilman Henke

**NV** / Nico Vogel

**WK** / Wolfgang Kormann,  
Geschäftsführer ascolta  
Unternehmensberatung

**MR** / Michael Robisch

**MK** / Michael Köhler

**ED** / Eva-Maria Dressler



... und regen Austausch.  
(Michael Köhler, Michael Robisch;  
hinten von li. nach re.)

### Wie werden die Mitarbeitenden in den Prozess eingebunden?

**ED** Die jeweils betroffenen Mitarbeitenden wurden beginnend mit einer umfassenden Organisationsanalyse aktiv und gestaltend eingebunden. Die Bearbeitung der identifizierten Schlüsselthemen findet zurzeit in verschiedenen Projektgruppen statt, in denen die jeweiligen Fachexperten aus den Gesellschaften und den Zentralen Diensten eingebunden sind.

**NV** Dadurch findet in den Projektgruppen ein intensiver gesellschaftsübergreifender Austausch statt. Und die Projektgruppenmitglieder tragen die Diskussionen auch in die Gesellschaften und führen diese dort fort.

### Welche Entwicklungsperspektiven ergeben sich für die Mitarbeitenden?

**ED** Nach den Erfahrungen mit der Pandemie und den hinreichend bekannten und zutreffenden Diskussionen um das Thema Fachkräftemangel oder Arbeitsbedingungen in der Pflege und anderen Sozialberufen, wollen wir uns als gesamte Lafim-Diakonie sehr für verbesserte Arbeitsbedingungen engagieren und den Themen Arbeitszufriedenheit und Vereinbarkeit einen sehr hohen Stellenwert einräumen. Zudem wollen wir die Arbeitsbereiche so gestalten, dass sich möglichst viele Mitarbeitende ganzheitlicher und sinnhafter als bisher einbringen können.

Das Führungshandeln in der Lafim-Diakonie soll den Führungskräften Freude machen, gleichzeitig sollen aber auch die Teams bzw. Mitarbeitenden ihre jeweiligen Vorgesetzten als Unterstützer:innen, Befähiger:innen und Möglichmacher:inne erleben und so ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander erfahren. Um diese Qualität des Miteinanders realisieren zu können, bauen wir zukünftig auf passgenaue Personalentwicklungsprogramme.

**TH** Wir etablieren daher attraktive Positionen, die die Wirksamkeit unserer Mitarbeitenden und die Rollenklarheit weiter erhöhen sollen. Beispielfähig möchte ich die Unternehmensentwicklung in der Zentrale nennen, die gut aufgestellt und von der Produktentwicklung in den Gesellschaften unterschieden wird. Diese Bereiche dann so auszugestalten, dass sie sich sinnvoll unterstützen, wird es uns erleichtern, in der Lafim-Diakonie zukünftig notwendige Entwicklungen erfolgreich anzustoßen – und daran mitzuwirken ist attraktiv.

**NV** Sicherlich wird auch die angestrebte Stärkung der Marken in den Regionen zu einem Reputationsgewinn führen, der auch immer ein Gewinn für die Mitarbeitenden ist. Außerdem eröffnen wir Interessierten die Möglichkeit zur Übernahme zusätzlicher Funktionen – z. B. Key-User – und machen dadurch die Arbeit attraktiver.

### Wie unterscheiden Sie zwischen Organisationsentwicklungszielen (Wie wollen wir es als LD erreichen?) und Unternehmenszielen (Was wollen wir als LD erreichen?)?

**MK** Um Unternehmensziele erreichen zu können bzw. um eine Unternehmensstrategie erfolgreich umzusetzen, ist es erforderlich, die dafür notwendigen Maßnahmen zu identifizieren. Die Organisationsentwicklungsziele betreffen in erster Linie die Optimierung von Strukturen, Prozessen, Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten innerhalb des Unternehmens und unterstützen damit die Erreichung der Unternehmensziele.

**WK** Von der neu entwickelten Vision Lafim-Diakonie 2030 werden nachfolgend strategische Ziele und Jahresplanungen abgeleitet, geplant und realisiert. Die Organisationsentwicklung soll die Lafim-Diakonie befähigen, mit zufriedenen, engagierten und bedarfsgerecht qualifizierten Mitarbeitenden das Richtige richtig zu machen.

### Nun ist die Mitarbeiterschaft der Lafim-Diakonie ja schon durch die Corona-Pandemie belastet. Hätte der Prozess nicht auch verschoben werden können?

**TH** Wir haben sehr darauf geachtet, dass wir mit diesem Prozess die Mitarbeitenden an der Basis nicht belasten. Wir nehmen insbesondere die Zentralen Dienste, die Geschäftsstellen der Gesellschaften sowie die Führungsebenen in den Blick – auch wenn am Ende alle einen Nutzen aus dem Prozess haben sollen.

Wir wollen möglichst gut gerüstet in die Zeit nach der Pandemie gehen, denn die Herausforderungen werden sicherlich nicht geringer.

**MR** Es ist richtig, die Pandemie hat allen unseren Mitarbeitenden sehr viel abverlangt. Vor jeder Prozessphase wurde mit dem jeweiligen Kenntnisstand über die Pandemie gepüft, inwieweit die Organisation dadurch belastet wird. Und wir können mit Stolz und Dankbarkeit sagen, dass die Projektgruppenarbeit im Jahr 2021 auch neben der Pandemiebewältigung sehr gute Ergebnisse erzielt hat.

Wir wollen  
möglichst gut  
gerüstet in  
die Zeit nach  
der Pandemie  
gehen, denn die  
Herausforderungen  
werden  
sicherlich nicht  
geringer.

# Dienste für Menschen im Alter

Gemeinsam mit dem Diakonieverbund Eberswalde bildet die Lafim-Diakonie für Menschen im Alter den Bereich der Altenhilfe.



Mitarbeitende in voller Schutzausrüstung im ESZ Morgenstern in Welzow

## Wir schaffen das!

Die Corona-Pandemie mit ihrer bisher unbekanntenen Tragweite und Dauer und ihren schwer kalkulierbaren Herausforderungen sowie mit den zum Teil massiven Einschränkungen, die sie mit sich gebracht hat, hat die Altenhilfe in allen Leistungsbereichen getroffen. Besonders die vor Ort tätigen Mitarbeitenden haben sich das gesamte Jahr, trotz personeller Höchstbelastung, den Anforderungen gestellt und diese gemeistert. Ohne ihr Engagement, den Zusammenhalt und die gegenseitige Unterstützung wäre nicht alles leistbar gewesen, was geleistet wurde. Das zeichnet nicht nur die Altenhilfe, sondern unsere gesamte Dienstgemeinschaft aus. Gemeinsam sind wir stark!

## Für den aufopferungsvollen Einsatz zollen wir allen unseren Mitarbeitenden größten Respekt und unsere Hochachtung.

Trotz Einhaltung aller Hygienemaßnahmen und Schutzbestimmungen und trotz außerordentlichem Engagements konnten wir nicht verhindern, dass auch Bewohner:innen an oder mit Corona verstarben.

Alle Einrichtungen haben nach individuellen Lösungen gesucht, um ein würdevolles Abschiednehmen zu ermöglichen.

Frisch gepflanzte Weide als Gedenkbaum für die Verstorbenen im Garten des Evangelischen Seniorenzentrums Haus Wilhelmsdorf in Brandenburg an der Havel.



◆ Zahlen ◆ Daten ◆ Fakten  
zu unserem Pflegenetzwerk

Mit unseren vielfältigen Angeboten sind wir in zahlreichen Städten und Gemeinden im gesamten Land Brandenburg vertreten:

Beratungsstellen	1
Plätze Service-Wohnen	357
Plätze in 2 Wohngemeinschaften	18
Klient:innen in 5 Sozialstationen	490
Plätze in 13 Tagespflegen	185
Evangelische Seniorenzentren	29
Plätze Vollstationäre Pflege	1.908
davon Kurzzeitpflege/ Verhinderungspflege	82

Stand: 12/2020



Einweihung der Tagespflege Bethesda in Bad Freienwalde

## Weiterentwicklung und strategische Ausrichtung neuer Angebote

Die Arbeit mit und am Menschen befindet sich im stetigen Wandel. Das wurde im zurückliegenden Jahr besonders deutlich, z. B. bei der Versorgung mit Schutzausrüstungen, Desinfektionsmitteln und Schnelltests. Aber auch die schnelle Weitergabe wichtiger Informationen zu aktuellen Anpassungen von Konzeptionen, Regelungen des RKI u. v. m., entsprechend den gerade gültigen und erforderlichen Empfehlungen, Gesetzen oder Landesausführungsbestimmungen, stand auf der Tagesordnung.

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Lafim-Diakonie hat dazu beigetragen, Aufklärung zu leisten, Ängste zu nehmen und Informationen zeitnah zu platzieren. So wie die gesamte Altenhilfe in Deutschland im Fokus der Presse und der Berichterstattung der Medien stand und steht, gaben wir Auskunft zu regionalen Themen, Sachständen oder zur aktuellen Situation. Auch wenn die Pandemie in unserem zentralen Handeln stand, wäre es eine zu einseitige Betrachtung.

Mit Verzögerungen konnten der Quartierstreff im Seniorenzentrum Siegfried Ringhandt im Februar und die Tagespflege Bethesda in Bad Freienwalde im Juli den Betrieb aufnehmen.

An der strategischen Weiterentwicklung und den Projekten mit längerer Vorlaufzeit, so z. B. dem Aufbau einer Nebenstelle der Sozialstation Nennhausen in Ketzin und der Tagespflege in Forst, wurde intensiv gearbeitet. Beide Vorhaben haben Mitte 2021 ihre Arbeit aufgenommen.

Ein Schwerpunkt ist und bleibt die Reduktion der Zweibettzimmer lt. SQV (Strukturqualitätsverordnung). Hierzu gibt es intensive Abstimmungen zu Modellvorhaben und deren Finanzierung mit dem mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz und weiteren zuständigen Behörden.

Die Umsetzung der QPR (Qualitätsprüfrichtlinie) im stationären Bereich konnte, wie die Einführung des Strukturmodells in den Tagespflegen und die Dokumentation in DAN, abgeschlossen werden. Die Ausstattung mit zusätzlicher Technik (Telefonen, Smartphones, Tablets) wurde forciert betrieben, um Bewohner:innen während der Kontaktbeschränkungen zusätzliche Kommunikationswege mit Angehörigen zur Verfügung zu stellen. Gleiches trifft für die Einrichtungen zu, die technische Auf-/Nachrüstungen mit zusätzlichen Bildschirmen und Laptops erfahren haben, um

#### ◆ Anzahl Mitarbeitende

Stand: 12/2020

Ehrenamtliche	61
Auszubildende	62
Freiwilligendienstleistende	13
geringfügig Beschäftigte	68
SV-pflichtige Beschäftigte	1.554
gesamt	1.758

#### ◆ Anzahl Auszubildende

Stand: 12/2020

Pflegefachkräfte · 1. Lehrjahr	31
Pflegefachkräfte · 2. Lehrjahr	17
Pflegefachkräfte · 3. Lehrjahr	9
Pflegehelfer:innen	4
Kaufleute im Gesundheitswesen · 1. Lehrjahr	1
gesamt	62

Die Einrichtungsleiterin des ESZ Willi Kupas in Wittenberge, Frau Brauer, mit den Mut-mach-Plätzchen.

den Austausch, Schulungen und Beratungen per Videokonferenz zu ermöglichen. Auch die Umsetzung des Corporate Designs durch die Realisation der Außenbeschilderung wurde weiter vorangetrieben. Trotz corona- und witterungsbedingter Einschränkungen konnte die Zielausrichtung gehalten werden, sodass seit Juni 2021 alle Standorte sowie deren Angebote in der Außendarstellung ein einheitliches CD tragen.

### Fachkräfte von Morgen

Seit Oktober 2020 vereint das neue Ausbildungsformat der Generalistik die Ausbildungen der ehemaligen Berufe der Gesundheits- und Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege. Mit dem generalistischen Abschluss wird für Fachkräfte von morgen ein breites Einsatzfeld (EU-weit) möglich.

Des Weiteren bildet die Altenhilfe eine Kauffrau im Gesundheitswesen aus. Die Ausbildungsbegleiterin hat dafür eine zusätzliche Ausbildereignungsprüfung bei der IHK absolviert.

Die Begleitung der Ausbildung von Führungskräften wurde neu gestaltet und ausgebaut. Sechs Trainees befinden sich bereits in der dualen Ausbildung. In unseren Einrichtungen können sie praxisnahe Erfahrungen sammeln und sich gleichzeitig auf zukünftige Führungsaufgaben vorbereiten.

## Die Geschäftsführung dankt allen Kolleg:innen in der Lafim-Diakonie für die gute bereichsübergreifende Zusammen- und Mitarbeit.



Ein besonderer Dank gilt allen unseren Mitarbeitenden in den Einrichtungen und Diensten. Ohne sie wäre das Erreichte nicht möglich gewesen. Auch wenn uns die Pandemie im Jahr 2021 weiter beschäftigen und fordern wird, schauen wir mit dieser Mitarbeiterschaft und diesem Teamgeist zuversichtlich allem entgegen, was kommen wird!

# Unseren Bewohner:innen, Mitarbeitenden sowie deren Familien wurde sehr viel abverlangt.



Gartenbereich des Altenpflegeheims  
Auf dem Drachenkopf

## Diakonieverbund Eberswalde

Der Diakonieverbund Eberswalde stellte sich mit seinen Einrichtungen – dem Evangelischen Seniorenzentrum Hanna-Heim und dem Altenpflegeheim Auf dem Drachenkopf –, wie alle anderen Einrichtungen der Lafim-Diakonie auch, ganz besonderen Herausforderungen.

Wer hätte am Anfang des Jahres geahnt, welche Veränderungen und Einschränkungen auf alle Menschen dieser Welt und damit auch auf unsere Mitarbeitenden zukommen würden. „Die Würde des Menschen ist unantastbar“ bekam einen ganz besonderen Stellenwert für unsere tägliche Arbeit mit den uns anvertrauten Bewohner:innen, aber auch im privaten Umfeld. Pflegeheime standen plötzlich im Mittelpunkt des Geschehens, viele feste Abläufe mussten ständig neu organisiert und angepasst werden. Selbst die Beschaffung von Schutzmaterialien war plötzlich keine Selbstverständlichkeit mehr.

Die Corona-Pandemie hat unsere Arbeit sehr geprägt und verändert. Beide Häuser sind glücklicherweise von Infektionen verschont geblieben. Dem einfühlsamen, engagierten und vorbildlichen Einsatz und dem diakonischen Handeln unserer Mitarbeitenden ist es zu verdanken, dass Hilfesuchende trotz zum Teil großer Verunsicherung und Ängste weiterhin volles Vertrauen in unser Tun hatten. Einen herzlichen Dank dafür an die Mitarbeitenden aller Bereiche des Diakonieverbunds und der Lafim-Diakonie. Alle leisteten einen entscheidenden Beitrag für die Bewältigung und Lösung der anstehenden Herausforderungen.

## Personal und Ausbildung

Die Ausbildung stand, wie in den Jahren zuvor auch schon, weiterhin im Fokus. Drei Auszubildende begannen bei uns eine generalisierte Ausbildung zur Pflegefachkraft. Unser Ziel ist es natürlich, sie auch längerfristig an unser Unternehmen zu binden. Wichtige Themen wie das Personal- und Gesundheitsmanagement, berufundfamilie etc. waren Begleiter bei unserer täglichen Arbeit. Ein Fachkräftemangel war in Eberswalde noch nicht erkennbar, die Personallage wird aber für die Zukunft mit Sicherheit im Fokus stehen. Auf den Einsatz von Fremdpersonal konnte bisher verzichtet werden.

Wir blicken mit guter Hoffnung, Zuversicht, Mut und auch Stolz in die Zukunft. Die eine oder andere Einschränkung sehen wir als Ansporn und Herausforderung, der wir uns stellen und von der wir lernen werden. Gemeinsam werden wir es schaffen!

### ◆ Zahlen ◆ Daten ◆ Fakten

Stand: 12 / 2020

Evangelische Seniorenzentren	2
Plätze Vollstationäre Pflege	120
davon Kurzzeitpflege/ Verhinderungspflege	5

### ◆ Anzahl Mitarbeitende

Stand: 12 / 2020

Auszubildende	4
geringfügig Beschäftigte	2
SV-pflichtige Beschäftigte	91
<b>gesamt</b>	<b>97</b>



## Dienste für Menschen mit Behinderungen

Fliedners ist ein Geschäftsbereich der Lafim-Diakonie und erbringt Dienste, Dienstleistungen und Assistenzleistungen für erwachsene Menschen mit Behinderung in Brandenburg an der Havel, in Potsdam-Mittelmark und im Havelland. Die Dienste für Junge Menschen und Familien sind seit 2020 Teil von Fliedners.

### Das Jahr 2020

Die Beschäftigten, Bewohner:innen und Mitarbeitenden der Fliedners Lafim-Diakonie haben in dieser herausfordernden Zeit – jede:r an seinem/ihrer Platz – das jeweils Bestmögliche geleistet, und dafür danken wir ihnen auf's Herzlichste.

Sich für Menschen mit Beeinträchtigung zu engagieren bedeutet: sich vor allen Dingen für eine selbstverständlich inklusive Gesellschaft starkzumachen. Auch im vergangenen Jahr haben alle Mitarbeitenden der Fliedners Lafim-Diakonie sich hierfür eingesetzt. Dies geschah und geschieht in diversen Organisationen, Verbänden und Netzwerken, zum Beispiel mit der Übernahme von Vorstandsfunktionen im VEBA, in der Psychosozialen AG in Potsdam-Mittelmark, im Diakonischen Werk Potsdam-Mittelmark und im Diakonischen Werk Brandenburg an der Havel.

#### ◆ Zahlen ◆ Daten ◆ Fakten

Stand: 12/2020

Plätze Wohnen stationär	210
Plätze Wohnen ambulant	220
Plätze WfbM*	897

\* Werkstätten für behinderte Menschen

## Was Inklusion für uns bedeutet



Stefan Käuper ist mit Hilfe der Beratungsstelle Betriebliche Inklusion zu Hellweg in Falkensee gekommen.

Inklusion heißt für uns schon lange nicht mehr nur, sich zu öffnen und die Menschen in den Städten und Kommunen einzuladen.

Für uns heißt es auch, hinaus zu gehen und Leben und Arbeit mitten in der Gesellschaft zu ermöglichen. Durch die Eröffnung des Domladens im Dom zu Brandenburg ist uns hier ein wichtiger weiterer Schritt gelungen.

Leben heißt auch für uns Veränderung. In unserem täglichen Bemühen, ein Maximum an Leistungen und Zuwendungen für unsere Kund:innen zu ermöglichen, stellt sich auch für uns die wiederkehrende Frage: „Arbeiten wir in den richtigen Strukturen, sind wir dicht genug an den Leistungsempfänger:innen und bieten wir Leistungen in den richtigen Kombinationen an?“. Hierbei hat der Grundsatz des Empowerments oberste Priorität.

2020 haben wir mit der Zusammenführung der Geschäftsbereiche „Dienste für junge Menschen“ und „Fliedners Lafim-Diakonie“ begonnen.

Hinausgehen  
und Leben und  
Arbeiten mitten in  
der Gesellschaft  
ermöglichen.



Kathrin Freitag kann dank der Piktogramme gut an der Kasse im Domladen arbeiten.



Einweihungsfeier  
und Einsegnung mit  
Namensgebung des  
Martin-Luther-Hauses  
in Brandenburg.



Im vergangenen Jahr hat Fliedners als Teil der Lafim-Diakonie sehr erfolgreich nicht nur sein Corporate Design umgestellt. Wir haben auch die sich rapide verändernden Arbeitsbedingungen aktiv genutzt und können heute unseren Bewohner:innen und Beschäftigten modernste Unterstützte Kommunikation sowie unseren Mitarbeitenden Videokonferenzsysteme und Mobiles Arbeiten anbieten.

Wenn man, wie Fliedners, so viel Zuspruch erhält, ist es fast schon selbstverständlich, Menschen, die weit entfernt sind, ebenfalls helfen zu wollen. In diesem Bestreben haben sich die Mitarbeitenden der Fliedners Lafim-Diakonie aufgemacht und eine Partnerschaft mit einer Einrichtung für behinderte Menschen in Kamerun initiiert, dem AHP<sup>2</sup>V. Hier wollen wir nicht nur spenden, sondern ein zuverlässiger Partner für gemeinsames Tun werden.

Im August wurde ein neu renoviertes Haus in der Potsdamer Landstraße eingeweiht. Pandemiebedingt fand die Feier in kleinem Rahmen statt. Das umgebaute Haus wurde nach dem Theologen Martin Luther benannt. Im Martin-Luther-Haus stehen nun 13 Plätze auf zwei Etagen mit ausreichend Nasszellen zur Verfügung. Jede Wohngruppe verfügt über einen Gemeinschaftsraum mit integrierter Küchenzeile, jeweils einem Pflegebad und einem Mitarbeitendenbüro. Seit 2016 wurden insgesamt drei Wohnhäuser für 43 Bewohner:innen renoviert, um die Wohnqualität und die Barrierefreiheit für die Bewohner:innen sowie die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden zu verbessern.

◆ Anzahl Mitarbeitende

Stand: 12/2020

Ehrenamtliche	34
Auszubildende	3
Freiwilligendienstleistende	2
geringfügig Beschäftigte	13
SV-pflichtige Beschäftigte	447
gesamt	502

Die Geschäftsführung dankt für die Unterstützung durch die Mitarbeiterschaft, die Ehrenamtlichen und die Spender:innen – vieles von dem Erreichten hätte ohne ihr Engagement nicht geschafft werden können.



Sabrina Schulz, Mitarbeiterin in Fliedners Förder- und Beschäftigungsbereich Bad Belzig, fuhr montags bis freitags von Wiesenburg/Mark nach Halle, um ihren Klienten Tim Schacht während der Corona-Pandemie zu betreuen.

## Veränderungen in der Organisationsstruktur

Auch 2021 werden wir Schwerpunkte setzen und kreativ und unkompliziert auf Unvorhergesehenes reagieren. Ein Schwerpunkt unserer Arbeit wird die Veränderung unserer Organisationsstruktur sein. Fliedners wird eine eigenständige Gesellschaft innerhalb der Lafim-Diakonie in Form einer gemeinnützigen GmbH werden und sich somit noch genauer den gesellschaftlichen Anforderungen stellen können.

Des Weiteren gibt es im Rahmen eines umfangreichen Strukturentwicklungsprozesses unter Mitwirkung von Mitarbeitenden Strukturveränderungen bei Fliedners. In einem ersten Schritt werden alle Fachdienste zentral geführt und in einer Region Süd und in einer Region Nord organisiert. Ihre Anbindung erfolgt direkt an die Geschäftsbereichsleitung.

Die Erhaltung der Schöpfung und die Gestaltung von Nachhaltigkeit wird sich in modernen Gebäuden, hoher Eigenenergieversorgung und einer elektrifizierten Fahrzeugflotte ausdrücken. Wir werden uns auch zukünftig aktiv und entschlossen engagieren, um für beste Wohn- und Lebensstandards und fördernde Beschäftigungssysteme in unseren Kommunen und Städten Lösungen zu finden.

E-Mobilität bei Fliedners



# Dienste für junge Menschen und Familien

Die Lafim-Diakonie für junge Menschen und Familien bietet in Brandenburg an der Havel in drei Kindertagesstätten über 200 Kitaplätze und eine sozialpädagogische Familienhilfe an.

## Nutzung von Synergien

Die Anforderungen an die moderne Eingliederungshilfe und an die Jugendhilfe werden ständig komplexer und verlangen die Gestaltung von neuen übergreifenden Angeboten.

Aufgrund der zu erwartenden Verschmelzung des SGB VIII mit dem SGB IX im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit und der notwendigen Gestaltung von inklusiven Angeboten ist eine Trennung der Geschäftsbereiche zunehmend ein Hemmnis für die Entwicklung und die Stabilität der Arbeit. Auch ein wachsender Kostendruck zwingt sowohl die Jugendhilfe als auch die Eingliederungshilfe zu stärkerer Nutzung von Synergien.

## Zusammenführung der Geschäftsbereiche

Diese Gründe haben dazu geführt, die Zusammenführung der DJMF und Fliedners und die Überführung in eine gemeinsame Gesellschaft voranzutreiben. Der Impuls kam aus den Geschäftsbereichen und wurde vom Vorstand positiv aufgegriffen. Durch die Bildung einer gemeinsamen leistungsfähigen und voneinander profitierenden Gesellschaft können wir unsere Angebote für die betreuten Menschen stärker in den Fokus stellen und unseren Beitrag für den Dienst am Menschen innerhalb der Lafim-Diakonie zukunftssicher leisten.

Die notarielle Beurkundung fand am 24. August 2020 statt und wurde im Frühjahr 2021 mit einem Formwechsel der gAG zu einer gGmbH abgeschlossen. In der Außerdarstellung treten die Dienste für junge Menschen und Familien weiterhin mit ihrem eigenständigen Logo auf.





### Besondere Herausforderungen in besonderen Zeiten

Der Umgang mit dem Corona-Virus und dessen Eindämmung hat unser Tagesgeschäft im vollen Umfang geprägt. Stetig neue gesetzliche Anforderungen mussten im Leistungsangebot der Familienhilfe integriert werden, die inhaltliche Arbeit musste mit modifizierten Leistungen verschmelzen.

Somit kam es in der inhaltlichen Arbeit zu einer Verschiebung der Betreuungsinhalte, zudem mussten wir für unsere Familien die Informationen oft in einfache Sprache übersetzen. Mithilfe eines individuellen Krisenbetreuungsplans für jede einzelne Familie war es möglich, die modifizierte Leistungserbringung umzusetzen. Diese wurde mit den fallzuständigen Mitarbeitenden des Jugendamts individuell abgestimmt.

Durch die ersten Kitaschließungen bestand die Gefahr, dass in vielen Familien eine Kindeswohlgefährdung entsteht, dass Bildungsangebote und Fördermaßnahmen von den Eltern nicht umgesetzt bzw. nur begrenzt umgesetzt werden konnten. Hier sind die Familienhelfer in Kompensationsleistungen gegangen. Im Quarantänefall einer zu betreuenden Familie wurden die Kernpunkte für die Betreuung mit dem Team und dem Jugendamt abgestimmt. Eine sehr engmaschige Kooperation mit allen Netzwerker:innen wurde für solche Fälle initiiert.





## Das mobile Arbeiten wurde intensiviert, die Mitarbeitenden der Familienhilfe konnten durch die Einrichtung eines externen Zugangs von zuhause arbeiten.

Zudem mussten durch die immer wieder sich ändernden Corona-Eindämmungsmaßnahmen Möglichkeiten geschaffen werden, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Betreuung der eigenen Kinder während der Kita- und Schulschließungen) umzusetzen. Dafür wurden in der Familienhilfe Schichtzeiten eingeführt, um die Büronutzung zu optimieren und Kontakte einzuschränken.

Durch die Schließung des Einzelhandels kam es bei vielen Familien zu Engpässen bei der Anschaffung neuer Bekleidung für ihre Kinder. Unsere Familienhelfer vernetzten sich in einer Tauschbörse für Bekleidungs Spenden, die sie dann in den Familien verteilten.

### ◆ Zahlen ◆ Daten ◆ Fakten

Stand: 1.1.2021

Plätze Kita Haus Sonnenwinkel	108
Plätze Kita Michaja	69
Plätze Kita In der Kammgarnspinnerei	92
gesamt	269
durch die Sozialpädagogische Familienhilfe betreute Familien	76

### ◆ Anzahl Mitarbeitende

Stand: 12/2020

SV-pflichtige Beschäftigte	65
----------------------------	----

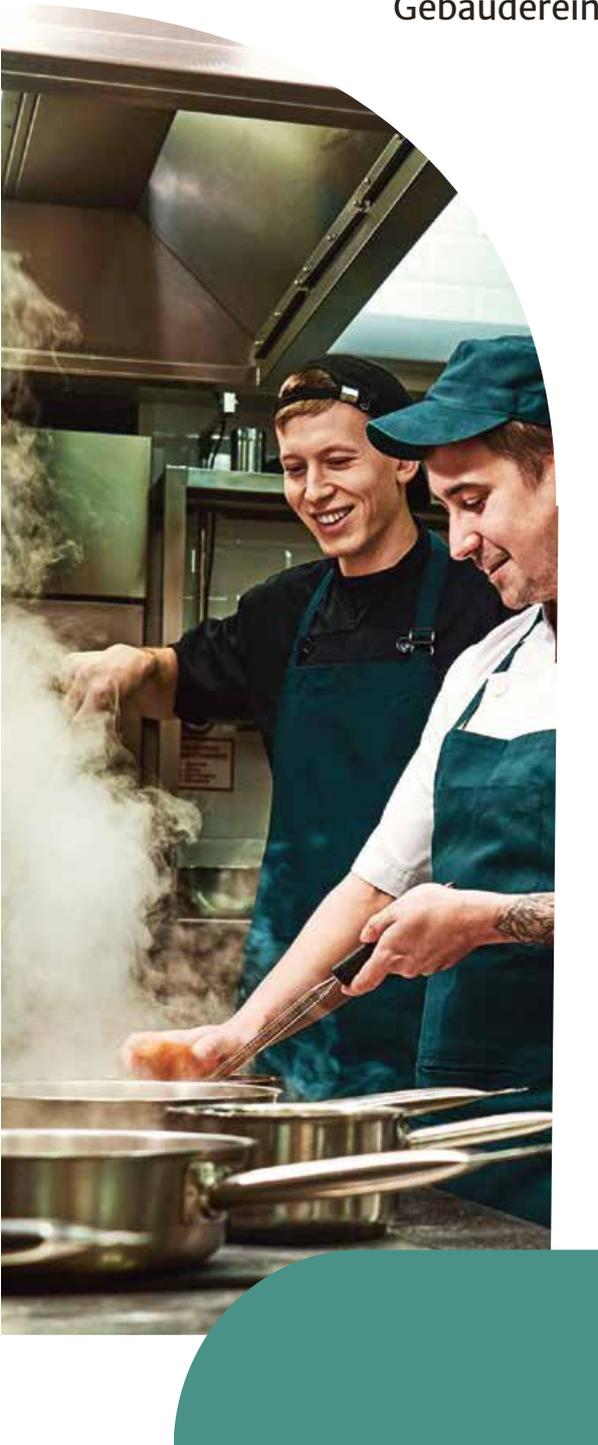
### Familienhilfe in Zahlen

Im Jahr 2020 erfolgten 33 Neuaufnahmen, davon waren 7 Aufnahmen aus einem Kinderschutz heraus. Im Vergleich zum Jahr 2019 sind es 6 Kinderschutzfälle mehr. Es ist anzunehmen, dass diese Familien durch Corona bedingte Lebenskrisen dem Jugendamt bekannt wurden. Zudem ist auffällig, dass die anfragenden Familien durch Lebenskrisen und/oder psychische Belastungen gekennzeichnet sind.

Insbesondere trifft dies auf Kinder und Jugendliche zu, die immer häufiger an seelischen Erkrankungen leiden und zusätzliche Unterstützung durch einen Einzelfallhelfer benötigen. Hier haben wir einen enormen Zuwachs der Hilfen zu verzeichnen. Insgesamt wurden 76 Familien mit 126 verschiedenen Leistungsangeboten betreut.

# Dienstleistungen für Menschen

Die Wi-Lafim bietet ihre Serviceleistungen  
in den Bereichen Catering, Hauswirtschaft sowie  
Gebäudereinigung in ganz Brandenburg an.



## Neue Geschäftsführung

Wenn wir uns an das Jahr 2020 erinnern, wird der Großteil unserer Kolleg:innen, an ein sehr schwieriges Jahr denken. Corona war und ist in aller Munde und wird uns mit Sicherheit noch einige Zeit begleiten. Egal ob beruflich oder privat, um das Thema Corona kam man weder in den Medien noch auf der Arbeit herum.

Doch was hat das mit strukturellen Veränderungen innerhalb der Lafim-Diakonie und der Wi-Lafim zu tun? Auf den ersten Blick vermutlich nicht viel, schaut man etwas genauer hin, dann doch umso mehr.

Einiges hat sich durch Corona in der Arbeitswelt geändert, so auch bei der Wi-Lafim. Da waren zum Beispiel die erheblich erschwerten Arbeitsbedingungen im Bereich der Dienstleistungen in den Evangelischen Seniorenzentren. Oder aber das verstärkte Arbeiten im Homeoffice, in den Bereichen, in denen dies möglich war, bzw. auch das Abhalten von vielen Sitzungen in Form von Videokonferenzen – jeweils Veränderungen, die ohne Corona wahrscheinlich viel später zum Tragen gekommen wären.

## Strukturelle Veränderungen im Schatten von Corona

Hinzu kommen die geplanten oder erforderlichen strukturellen Veränderungen innerhalb der Lafim-Diakonie, von denen auch die Wi-Lafim in den kommenden Jahren betroffen sein wird – zum Beispiel in Form von personellen Änderungen in den Bereichsleitungen oder im Bereich der Personalentwicklung.

Ein weiteres wichtiges Thema, dessen ganzes Gewicht ebenfalls durch die Corona-Pandemie aufgezeigt wurde, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Viele Mitarbeitende sind Eltern von kita- oder/und schulpflichtigen Kindern, die auf einmal zu Hause betreut werden mussten.

Hier zeigte sich, wie  
Beruf und Familie  
miteinander vereinbart  
werden können.

## Doppelzimmer im Hotel Haus Chorin

### ◆ Zahlen ◆ Daten ◆ Fakten

Stand: 12/2020

Unterhaltreinigung bis 31. Juli 2020 inkl. Herrmannswerder	124.922 m <sup>2</sup> (17 Fußballfelder)
ab 1. August 2020 ohne Herrmannswerder	119.727 m <sup>2</sup> (16 Fußballfelder)
<b>Reinigungsfläche gesamt</b>	<b>244,649 m<sup>2</sup></b> (33 Fußballfelder)
Mittagsversorgung	
Senior:innen	714.659
Kinder	69.249
Außer Haus	310.507
<b>Mahlzeiten gesamt</b>	<b>1.094.415</b>
Mitarbeitende	
DLZ	535
Hotel Chorin (inkl. Klosterschänke)	38
Verwaltung	14
<b>Mitarbeitende gesamt</b>	<b>587</b>
Übernachtungszahlen	Hotel Chorin
Einzelzimmer	2.612
Doppelzimmer	6.598
Ferienwohnung/Haus	226
<b>Zimmerbelegung gesamt</b>	<b>9.436</b>



## Garten des Hotels Haus Chorin



## Hotel Haus Chorin

Schwer getroffen wurde auch unser Hotel Haus Chorin. Aufgrund der zahlreichen Einschränkungen im Hotel- und Gastgewerbe und der damit verbundenen Schließungen konnte der positive Trend aus dem vergangenen Jahr leider nicht fortgesetzt werden. Für die Mitarbeitenden wurde Kurzarbeit beantragt, sodass zumindest Entlassungen glücklicherweise vermieden werden konnten.

Im Bereich des DLZ haben wir zum 31. Juli 2020 nach zehn Jahren den Betrieb des Tagungshauses auf Herrmannswerder eingestellt und das Objekt wieder an den Vermieter übergeben. Den Großteil der dortigen Belegschaft konnten wir durch Beschäftigungsangebote an anderen Standorten im Unternehmen halten.



## Lohnanpassungen und Sonderzahlungen

Im vergangenen Jahr gab es auch viele positive Entwicklungen, die wir auf den Weg gebracht haben bzw. fortführen konnten. Zum einen konnte das Niveau der Lohnanpassung im Bereich des HTV (Haustarifvertrag; 3 %) wie im Jahr zuvor beibehalten werden. Eine Erhöhung gab es sogar im Bereich der Kinderzulage. Als Erfolgsmodell bestätigt hat sich die Edenred-Card (Gutscheincard), welche sich bei den Kolleg:innen etabliert hat. Außerdem konnte wieder eine zusätzliche Sonderzahlung an die Mitarbeitenden geleistet werden. Nicht zu vergessen die Corona-Prämie, die ebenfalls in zwei Etappen gezahlt werden konnte.

Als besondere Errungenschaft kann man den 24. Dezember sehen, der im Jahr 2020 erstmalig als zusätzlicher freier Tag im Bereich des Dienstleistungszentrum galt und dies auch dauerhaft bleiben wird. Damit wurde eine Angleichung an die AVR geschaffen.

Die Herausforderungen werden auch zukünftig sicher nicht weniger werden, schon gar nicht unter den aktuellen Bedingungen. Gemeinsam sind sie aber zu meistern.

Ein herzliches Dankeschön gilt an dieser Stelle allen Mitarbeitenden der Wi-Lafim, für ihren großartigen Einsatz während der Zeit der Corona-Pandemie.

### ◆ Anzahl Mitarbeitende

Stand: 12/2020

Auszubildende	7
geringfügig Beschäftigte	84
SV-pflichtige Beschäftigte	458
gesamt	549



# Diakonische Unternehmensverantwortung

## Menschen zugewandt – von Anfang an.

Die Lafim-Diakonie ist ein diakonischer Träger mit langer Tradition. Seit fast 140 Jahren bieten wir Menschen mit besonderen Bedürfnissen zahlreiche Hilfsangebote und Unterstützung in Form von Pflege, Betreuung und Begleitung an. Aus Überzeugung stehen dabei christlich-diakonische Werte und die Nächstenliebe im Mittelpunkt unseres Handelns.

Diese Grundhaltung ist auch die Basis für unsere soziale Verantwortung und unser gesamtgesellschaftliches Engagement, wie die nachfolgenden Beispiele aus unserer täglichen Arbeit zeigen:

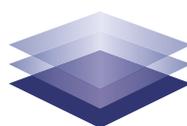
### Diakonischer Corporate-Governance-Kodex

Kuratorium und Vorstand der Lafim-Diakonie haben bereits 2017 den Diakonischen Corporate-Governance-Kodex in seiner Ende 2016 beschlossenen überarbeiteten Fassung für die Lafim-Diakonie und all ihre Tochtergesellschaften beschlossen. Durch die Umsetzung anerkannter und auf das

deutsche Corporate-Governance-System bezogener Standards wird unser Diakonisches Profil, die Fachlichkeit und Wirtschaftlichkeit sowie die Transparenz und Nachvollziehbarkeit unseres Handelns nach Innen und Außen gestärkt.

### Transparenz

Auch bereits 2017 hat der Vorstand der Lafim-Diakonie die Selbstverpflichtungserklärung der Initiative Transparente Zivilgesellschaft (ITZ) unterzeichnet. Die ITZ ist ein Aktionsbündnis, das über freiwillige Selbstverpflichtungen ein Plus an Informationen fördert, mit dem gemeinnützige Organisationen das Vertrauen von Geldgeber:innen, Mitarbeiter:innen, Ehrenamtlichen und Begünstigten steigern können.



Initiative  
Transparente  
Zivilgesellschaft



Entsprechend passen wir unsere grundsätzlich bereits auf Transparenz ausgelegte Veröffentlichungspraxis den Kriterien der ITZ an ([lafim.de/transparenz-zivilgesellschaft](http://lafim.de/transparenz-zivilgesellschaft)) und orientieren uns bezüglich des Jahresberichts ebenfalls an den Transparenzstandards der Caritas und der Diakonie.

## Christliches Leben und Diakonie

Gerade auch in diesem Arbeitsbereich wurden die Auswirkungen der Corona-Pandemie spürbar. Gemeinsam überlegten wir, wie das diakonische Profil in unseren Einrichtungen trotzdem erlebbar bleiben kann.

Neue Andachtsformen wurden entwickelt und digitale Kommunikationswege intensiver genutzt. So waren wir mit den Mitarbeitenden in verschiedener Weise vor Ort verbunden. Ein Angebot wöchentlicher Andachten wurde aufgebaut, und zu den kirchlichen Feiertagen wurden Gottesdienste in Form von Handzetteln, Broschüren und Videos zur Verfügung gestellt. Trotzdem fanden unter diesen besonderen Bedingungen bei Veranstaltungen festliche kurze Gottesdienste statt: entweder in ganz kleinem Rahmen oder draußen.

In festlichen Andachten wurden auch in diesem Jahr Mitarbeitende im Unternehmen begrüßt, eingeführt und langjährige Mitarbeitende in den Ruhestand verabschiedet. Wo es möglich war, wurde durch Pfarrer:innen vor Ort Andachten gehalten. Dazu wurde ein Hygienekonzept entwickelt und so blieb der Kontakt zu den Kirchgemeinden erhalten.

Die regionalen Treffen der Ehrenamtlichen mussten leider abgesagt werden. Es gab stattdessen ein süßes Präsent mit persönlichem Gruß und Dankeschön, denn ohne ihre Zeitspende würde in unseren Einrichtungen manches fehlen.



Andacht mit Abstand in den Zentralen Diensten in Potsdam.

Wegen der Corona-Pandemie und der außergewöhnlichen Belastung der Menschen in den Einrichtungen war es dem theologische Vorstand sehr wichtig, mit den Menschen in Kontakt zu bleiben und als Seelsorger zur Verfügung zu stehen. Frau Soyeaux (Stabsstelle) und Herr Eggert (Fliehdners) haben verstärkt den telefonischen Kontakt in die Häuser gesucht, sich nach der Lage vor Ort erkundigt und den Leitungen Mut zugesprochen. Insbesondere mit der Lafim-Diakonie für Menschen im Alter gab es einen Austausch zur Frage der adäquaten Sterbebegleitung in Zeiten der massiven Einschränkungen. Verstorbene wurden mit einer Andacht verabschiedet und gesegnet. Seelsorgerliche Begleitung wurde den Mitarbeitenden intern angeboten. Zusätzlich wurden externe Stellen benannt und vermittelt.

Der Prozess der Etablierung der Diakonischen Unternehmensverantwortung wurde fortgeführt. Unsere christlichen Wurzeln und das Miteinander in der Lafim-Diakonie stärken uns auch für die zukünftigen Aufgaben.

## Umweltmanagement

### Unsere Dienstbekleidung kommt aus Sachsen

Im kommenden Jahr werden wir in der Altenhilfe eine einheitliche Dienstbekleidung einführen. Bei der Lieferantenauswahl war die Nachhaltigkeit ein wichtiger Faktor.

Als Ergebnis beziehen wir unsere Kleidung aus der Lausitz. Damit können wir sicherstellen, dass die Kleidung unter anständigen Arbeitsbedingungen hergestellt worden ist, und wir stärken die regionale Wirtschaft.

### Schafe wohnen bei uns im Hotel

Schön gelegen in Chorin ist unser Hotel. Um die Grünflächen zu mähen, waren benzinbetriebene Geräte im Einsatz. Dank unserer französischen Kollegen, den bretonischen Zwergschafen, wird diese Aufgabe mittlerweile leise und umweltfreundlich erledigt.

Die Hausmeister, der Hoteldirektor und natürlich die kleinen und großen Gäste haben viel Freude an den Tieren.

### Noch leckerer und frischer gekocht

Bei Fliedners werden täglich ca. 1.000 Essen für Wohnstätten, Werkstätten und eine Schule gekocht. Durch eine Diversifizierung der Tätigkeiten unserer Beschäftigten und Menschen mit Behinderung hat sich deren Arbeit positiv verändert. Früher lag der Schwerpunkt in der Küche beim Spülen. Heute wird geschält, geschnibbelt und noch frischer gekocht. Der Einkauf von Convenience-Produkten, sprich Zutaten, welche schon küchen- bis verzehrfertig geliefert werden, konnte von 65 Prozent auf 20 Prozent gesenkt werden.

Die geschmackliche Qualität der Speisen ist dadurch gestiegen, und wir sparen als Nebeneffekt etwas Geld. Dies wird in den Aufbau von regionalen Zuliefererstrukturen reinvestiert. Eine Kooperation mit einer lokalen Fleischerei ist bereits entstanden und für 2022 ist der Aufbau einer hauseigenen Gemüseproduktion geplant.



Bretonische Zwergschafe  
„mähen“ in Chorin den Rasen

## Unsere Vision: „CO<sub>2</sub>-neutrale Lafim-Diakonie bis 2035“

### Erste E-Fahrzeuge

Für die Sozialstation in Oranienburg haben wir zwei E-Kleinwagen geordert. Hierbei war der Klimaschutzgedanke die treibende Kraft. Mittlerweile zeigt sich, dass es sich auch noch wirtschaftlich rechnen wird.

Die „Spritkosten“ von 4,88 Euro für Strom aus erneuerbaren Energien liegen deutlich unter den durchschnittlich 9,45 Euro für Benzin pro 100 Kilometer.



Bei der Fließers Lafim-Diakonie ist bereits ein erstes E-Fahrzeug im Einsatz.

### Blick in die Zukunft

Um uns an die Folgen und Herausforderungen des menschengemachten Klimawandels anzupassen, wollen wir zeitnah ein Klimaanpassungskonzept erstellen. Für die zielgerichtete Integration von Nachhaltigkeit in unsere Arbeit werden zudem bis 2025 alle unsere Einrichtungen ein Umweltmanagement einführen und Gemeinwohlberichte erstellen. Dies wird uns u. a. befähigen, Treibhausgas-Emissionen zu monitoren und weiter zu reduzieren.

Damit werden wir unsere Vision einer „CO<sub>2</sub>-neutralen Lafim-Diakonie bis 2035“ mittelfristig mit einem Maßnahmenplan unterfüttern können und mit Nachdruck unseren Beitrag für eine lebenswerte Zukunft leisten.



### Gesamtmitarbeitervertretung der Lafim-Diakonie für Menschen im Alter

Während der Corona-Pandemie haben alle unsere Mitarbeitenden unter extremen Bedingungen gearbeitet. Dafür erhielten die meisten erfreulicherweise eine Bonuszahlung – die Corona-Prämie. Durch behördliche Auflagen konnten dabei einzelne Kolleg:innen leider nicht berücksichtigt werden.

Im März gab es eine Tarifierhöhung von 2,81%, die Zeitzuschläge wurden erhöht und es kamen neue Jubiläumsgeldleistungen dazu. Zusätzlich konnte eine DV-Bildschirmarbeitsplatzbrille angeschafft, der Zugang für MV-en im Geo Con angelegt und ein dazu verpflichtender VA-Dienstplan eingeführt werden. Besonders wichtig war uns auch die Erarbeitung der neuen Stellenbeschreibungen sowie die Einführung von Dienstkleidung, um ein einheitliches Erscheinungsbild in unseren Einrichtungen zu erreichen. Wir konnten außerdem in einigen AGs der Lafim-Diakonie – z. B. BGM, Personalentwicklung, Umweltteam und MA-Befragung – mitwirken.

Persönliche Treffen für die Mitarbeitervertretungen mussten coronabedingt leider ausfallen – unser Ziel ist es nun, in den Einrichtungen die technischen Voraussetzungen für digitale Alternativen zu schaffen.

Insgesamt blicken wir auf eine gute Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen in den Einrichtungen und den Vertretungen innerhalb der Lafim-Diakonie, mit dem Vorstand, der Geschäftsführung und den Regionalleitern zurück.



## berufundfamilie



Im Jahr 2020, dem 3. Berichtsjahr des Audits berufundfamilie, galt es, alle Maßnahmen abzuschließen und zu prüfen, ob die gesteckten Ziele erreicht werden konnten. In der Zertifizierung haben wir 19 Ziele beschrieben.

Davon können 13 Ziele anhand der Messkriterien als erreicht eingestuft werden. 6 Zielvorgaben konnten coronabedingt bisher nur teilweise erfüllt werden, die dazugehörigen Maßnahmen führen wir entsprechend weiter.

**Ein Schwerpunktthema war und ist eine gute und zuverlässige Dienstplanung, mit der die Schichtzeiten familien- und altersgerecht gestaltet werden.**

**Dafür haben wir:**

- transparente Kriterien für eine familienbewusste Schichtplanung erarbeitet,
- Standards für die Beteiligung an der Dienstplangestaltung umgesetzt und
- einen Standard erarbeitet, um Schichtzeiten in Teamgesprächen regelmäßig zu thematisieren.

**Auch die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden und damit der Erhalt ihrer Leistungsfähigkeit ist Teil des Nachhaltigkeitsanspruchs von berufundfamilie.**



Das Thema wurde konzeptionell bearbeitet, und ein umfassendes Konzept zum



betrieblichen Gesundheitsmanagement wurde in Kraft gesetzt. Ein besonderer Meilenstein für die spürbare Umsetzung ist die Einführung eines Gesundheitstickets für alle versicherungspflichtigen Mitarbeitenden, mit einem Jahresguthaben von 80 Euro, unabhängig von der individuellen Arbeitszeit.

**Das Audit berufundfamilie hat viele Schnittstellen mit der Personalentwicklung, die in den Zielen und Maßnahmen beschrieben sind. Daraus entstanden:**

- die Neugestaltung der Jahresgespräche,
- der Aufbau von Hospitationsangeboten,
- das Konzept eines strategischen Nachfolge-managements mit integriertem Talentmanagement und
- der Ausbau der Führungskräfteentwicklung.

Die familienbewusste Personalpolitik der Lafim-Diakonie ist Ausdruck unseres diakonischen Selbstverständnisses. Wir sehen Mitarbeitende in ihrer Ganzheit und in ihrem jeweiligen Lebenskontext. Unsere Personalpolitik ist auch ein Aushängeschild, mit dem wir bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender gerne werben.

## Das Recruiting

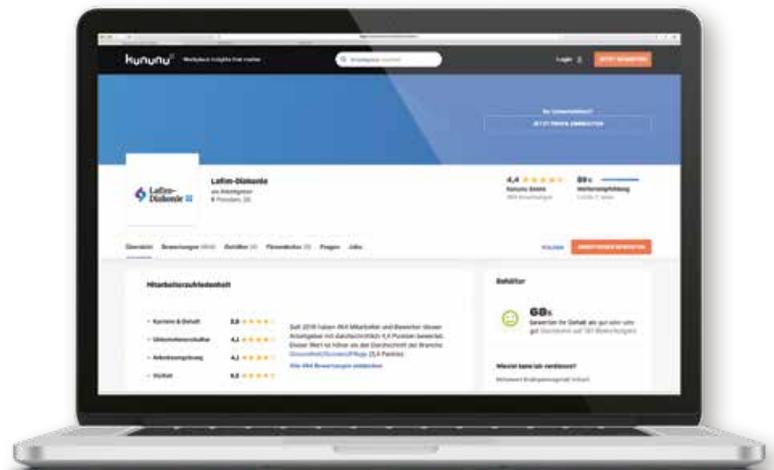
Geeignete Mitarbeitende für die Lafim-Diakonie zu finden, wird immer schwieriger. Dies gilt sowohl für Führungskräfte als auch für qualifizierte Fachkräfte.

Dies war vor drei Jahren der Grund, weshalb die Stabsstelle Recruiting neu geschaffen wurde. Über alle Gesellschaften hinweg wurde der Rekrutierungsansatz grundsätzlich überdacht, um eine starke Arbeitgebermarke am Bewerbermarkt zu etablieren und Synergien zu nutzen.

Gestartet ist das Recruiting mit rund 50 Bewerbungen im Monat – heute kann die Lafim-Diakonie knapp 500 Bewerbungen im Monat verzeichnen. Aber nicht nur die Anzahl an Bewerbungen hat zugenommen, sondern auch die Ausschreibungen von Vakanzen. Waren es 2018 zunächst 30 Vakanzen pro Monat, schreiben wir aktuell gut 90 Stellen pro Monat aus.

Das Stellenmanagement verfolgt dabei stets eine Mischung von verschiedenen Strategien, um eine möglichst breite Streuung der Stellenausschreibungen zu erzielen. Das Recruiting bedient sich eines individuellen Multipostings auf ca. 40 verschiedenen Plattformen, Stellenbörsen bzw. Social-Media-Kanälen zur Veröffentlichung der Vakanzen. Durch die KPIs (Key Performance Indicator) kann die Wirksamkeit der Strategie bewertet werden.

Heute kann die Lafim-Diakonie knapp 500 Bewerbungen im Monat verzeichnen.



[www.kununu.com](http://www.kununu.com)

Auch das Social-Media-Recruiting und das Active Sourcing wurden ausgebaut, um mehr passive Kandidat:innen zu erreichen.

Eine gute Kandidat:innen-Experience soll helfen, die Lafim-Diakonie als interessanten Arbeitgeber wahrzunehmen. Aus diesem Grund hat das Recruiting eigens ein Feedback-Solution-Modul etabliert, bei dem neue und bestehende Mitarbeitende das Unternehmen als Arbeitgeber bewerten können. Die Ergebnisse münden in das Bewertungsportal kununu. Hier ist es uns gelungen, in relativ kurzer Zeit eine Bewertung von 4,4 von 5 Sternen zu erlangen.

Eine Besonderheit zur Pandemie-Zeit war die Einführung des Videointerviews, welches selbstverständlich weiterhin als Möglichkeit der Interviewform bestehen bleibt.

# Spendenbericht



Auch im zurückliegenden Jahr erreichten die Lafim-Diakonie für Menschen im Alter zahlreiche Sach- und Geldspenden – das Spendenaufkommen belief sich 2020 auf insgesamt 39.785,46 €.

Durch den Einsatz dieser Mittel konnte wieder vieles realisiert werden, was den Alltag bereichert.

So wurde u. a. im Evangelischen Seniorenzentrum (ESZ) Haus Wilhelmsdorf das 2019 umgesetzte Projekt eines „Therapiegartens“ weitergeführt, um die Lebensqualität zu steigern und kognitive Ressourcen der Bewohner:innen zu fördern.

Ein neuer Stall für den Streichelzoo im ESZ Wasser Schloss wurde errichtet und im ESZ Kurt Bohm wurden zusätzliche Aufstieghilfen angeschafft, um Mobilität und Teilhabe zu ermöglichen.

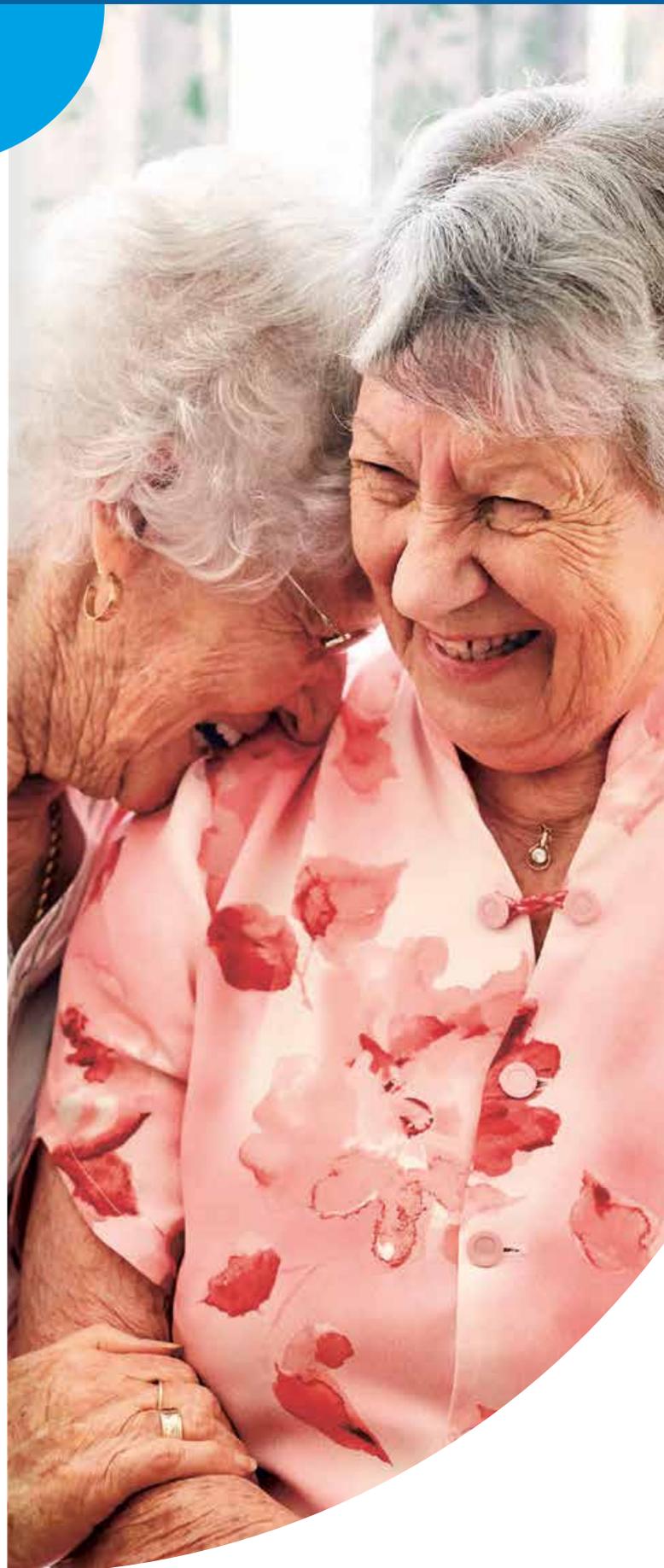
Das immer wieder durch Kontakt- und Besuchs-einschränkungen gekennzeichnete Jahr wurde erträglicher durch die gelebte Solidarität. Ob durch Blumengrüße, musikalische Darbietungen, selbst geschneiderte Mund-/Nasenbedeckungen oder ehrenamtliches Engagement.

Dies sind nur einige wenige, ohne Wertung ausgewählte Beispiele für die vielfältigen Ideen der Geber:innen, die Verwendungen und Betätigungsfelder, denen die Spenden zu Gute kamen.

Alle Spenden wurden ausschließlich für den von den Geber:innen bestimmten Zweck verwendet.

## Diakonieverbund Eberswalde

Im Evangelischen Altenpflegeheim Auf dem Drachenkopf ging eine Spende in Höhe von 500 Euro ein. Sie soll den Mitarbeitenden zugute kommen, sobald die aktuelle Corona-Situation dies zulässt.

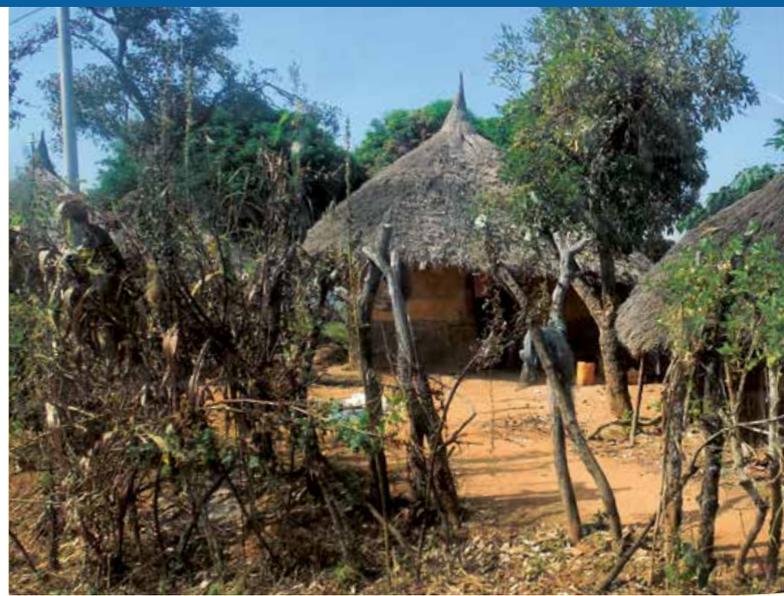


Einnahmen über Spenden und Anträge (Fundraising) im Jahr 2020: 38.996,33 €. Weitere 46.340 € waren bewilligt worden, konnten aber pandemiebedingt nicht investiert werden. Zum Vergleich: 2019 wurden insgesamt 55.014 € über das Fundraising eingenommen.

Projekt	Spendenbetrag
Allgemeine Spende	14.559,16
Berufliche Bildung	2.380,00
Förder- und Beschäftigungsbereich	2.022,00
Freizeit	5.200,00
Kamerun	3.925,00
Kinder und Familien	365,43
Unterstützte Kommunikation	2.850,00
Wohnen	7.694,74
<b>gesamt</b>	<b>38.996,33</b>

Unternehmen/Fördermittelgeber:innen	Spendenbetrag
Aktion Mensch	14.458,54
Baukopp Brandenburg	19,98
Fliedners Lafim-Diakonie	3.400,00
Gothaer Versicherung	60,00
Jahn'sche Stiftung in Glindow	3.920,00
KD-Bank-Stiftung	2.417,50
KFS Kirchmöser Formstahl GmbH	50,00
Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV)	185,60
Lions Clubhilfswerk Brandenburg an der Havel e. V.	1.650,00
Maschinenservice Wozny	100,00
Offergeld Logistik	200,00
SchokoVanille	475,02
Tara Palettenhandel und Reparaturdienst GmbH	500,00
Privatspender:innen	11.559,69
<b>gesamt</b>	<b>38.996,33</b>





## Äthiopien-Spendenprojekt

Außergewöhnliche Highlights gibt es aus dem Jahr 2020 leider nicht zu berichten. Unsere Partner leiden seit 2019 unter den anhaltenden und immer brutaler werdenden Unruhen im ganzen Land.

Das macht für sie Besuche der Projekte und die Arbeit vor Ort ausgesprochen schwierig. Alle Mitarbeitenden müssen jede Bewegung aus der Stadt Dembi Dollo heraus bei der Polizei und anderen Behörden beantragen und begründen. Willkürlich wird eine Genehmigung erteilt oder auch nicht. Übernachtungen an den Projektorten sind ausgeschlossen, ebenso Bewegungen nach Einbruch der Dunkelheit. Telefon- und Internetverbindungen sind oft über Wochen oder sogar Monate abgeschaltet. Angst beherrscht den Alltag. Die Bauern und Bäuerinnen verlassen ihre Dörfer und hoffen auf Hilfe in den Städten. Ihre Ernten werden vernichtet oder alles Eigentum besetzt oder zerstört. Die Armut ist unbeschreiblich. Hinzu kommt das Corona-Virus.

Die Kirchen sind Anlaufstellen für die Menschen – und können doch so wenig tun. Ein wenig dieser Not konnten wir mit unserer **Corona-Soforthilfe** lindern.

Der Entwicklungsdirektor berichtete, dass er sehr stolz auf das Team in Tulu Gopo sei, welches nach wie vor in der Klinik hervorragende Arbeit leistet – trotz aller Probleme. Die Mitarbeitenden dienen der Synode, den bedürftigen Menschen und der Lafim-Diakonie aufopferungsvoll, schreibt er.

Das Wasserprojekt nahe Dembi Dollo konnte leider noch nicht zu Ende gebracht werden, nur ca.  $\frac{3}{4}$  der Arbeiten sind erfolgt.



Im Berichtsjahr sind auf dem Spendenkonto 25.007,65 € eingegangen. Da wir zum Jahresbeginn 2020 noch einen guten Bestand auf dem Konto hatten, konnten wir an unsere Partner die unglaubliche Summe von 40.100,00 € überweisen, im Einzelnen für folgende Aufgaben:

- an die Tulu-Gopo-Klinik, insbesondere für Mitarbeitendengehälter, insgesamt 16.500,00 €,
- für die Anschaffung einer Getreidemühle als Einkommen schaffende Maßnahme auf dem Klinik-Compound 2.000,00 €,
- für ein Wasserprojekt in der Nähe von Dembi Dollo 9.000,00 €,
- als Corona-Soforthilfe 9.000,00 € und



- für die Anschaffung eines **behindertengerechten Mopeds** für den Finanzchef des Entwicklungsbereiches **3.200,00 €**.  
Leider war es Herrn Desalegn wegen der unsicheren Bedingungen im Land nicht gelungen, das passende dreirädrige Moped zu kaufen. Die Bemühungen laufen aber über ein deutsches Ehepaar in Addis weiter.
- **400,00 € für Beinprothesen** für eine Schülerin eines ehemaligen Mitarbeiters.
- Außerdem überwiesen wir an der Verein „Oromo Menschenrechts- und Hilfsorganisation e. V. (OMRHO e. V.)“ **4.000,00 € für Menschenrechtsarbeit** und bezahlten **259,73 €** für die Herstellung des **Äthiopienkalenders 2021**.



## Unsere Spendenkonten

Allgemeines Spendenkonto  
der Lafim-Diakonie

Lafim-Diakonie a.V.  
Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank  
IBAN: DE24 3506 0190 0000 0087 88  
BIC: GENODED1DKD

Spendenkonto der Fliedners Lafim-Diakonie

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

Spendenkonto Äthiopien

Lafim-Diakonie a.V.  
Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank  
IBAN: DE61 3506 0190 0000 1234 55  
BIC: GENODED1DKD  
Verwendungszweck: Äthiopien

## Ein herzliches Dankeschön an alle Spender:innen!

Wir bedanken uns bei allen, die uns im vergangenen Jahr unterstützt haben.

Mit Ihrer Hilfe werden viele zusätzliche Angebote für die von uns betreuten Menschen erst möglich gemacht.

# Wirtschaftsbericht

## Wirtschaftsbericht des Landesausschusses für Innere Mission a. V., Potsdam für das Geschäftsjahr 2020

	2020		Vorjahr		Veränderung	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Umsatzerlöse	139.339	95,9	129.452	98,2	9.887	7,6
Übrige betriebliche Erträge	5.899	4,1	2.342	1,8	3.557	151,9
<b>Betriebliche Erträge</b>	<b>145.238</b>	<b>100,0</b>	<b>131.794</b>	<b>100,0</b>	<b>13.444</b>	<b>10,2</b>
Materialaufwand	16.566	11,4	15.862	12,0	704	4,4
Personalaufwand	103.361	71,2	92.071	69,9	11.290	12,3
Übrige Betriebsaufwendungen	16.633	11,5	14.985	11,4	1.648	11,0
Eigenmittelfinanzierte Abschreibungen auf Anlagevermögen	5.038	3,5	4.942	3,7	96	1,9
<b>Betriebliche Aufwendungen</b>	<b>141.598</b>	<b>97,4</b>	<b>127.860</b>	<b>97,0</b>	<b>13.738</b>	<b>10,7</b>
<b>Betriebsergebnis</b>	<b>3.640</b>	<b>2,5</b>	<b>3.934</b>	<b>3,0</b>	<b>-294</b>	<b>-7,5</b>
Fördermittelergebnis	0	0,0	0	0,0	0	-
Finanzergebnis	-610	-0,4	-850	-0,6	240	-28,2
<b>Ergebnis vor Ertragsteuern</b>	<b>3.030</b>	<b>2,1</b>	<b>3.084</b>	<b>2,3</b>	<b>-54</b>	<b>-1,8</b>
<b>Ertragsteuern</b>	<b>-55</b>	<b>0,0</b>	<b>30</b>	<b>0,0</b>	<b>-85</b>	<b>-283,3</b>
<b>Jahresüberschuss</b>	<b>2.975</b>	<b>2,0</b>	<b>3.114</b>	<b>2,4</b>	<b>-139</b>	<b>-4,5</b>

### Investitionstätigkeit

Investitionen in das Anlagevermögen wurden in Höhe von TEUR 10.615 getätigt. Die Investitionen in das Sachanlagevermögen in Höhe von TEUR 4.443 betreffen insbesondere Ersatzbeschaffungen im Bereich der Betriebs- und Geschäftsausstattung.

Die Investitionen in das Finanzanlagevermögen in Höhe von TEUR 6.113 betreffen Wertpapiere des Anlagevermögens, denen Abgänge zu Restbuchwerten von TEUR 7.690 gegenüber stehen.

### Personalbereich

Im Jahr 2020 wurden durchschnittlich 2.948 (Vj. 2.795) Mitarbeitende exklusive Auszubildende beschäftigt. Die Mitarbeitenden sind vorwiegend in den pflegerischen und therapeutischen Diensten beschäftigt.

### Bezüge des Vorstands

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 2020 zusammen EUR 295.925,62.

## Ertragslage

Im Geschäftsjahr 2020 wurde bei betrieblichen Erträgen in Höhe von TEUR 145.238 und betrieblichen Aufwendungen in Höhe von TEUR 141.598 ein Betriebsergebnis von TEUR 3.640 (Vj. TEUR 3.934) erwirtschaftet.

Die leichte Verminderung des Betriebsergebnisses gegenüber dem Vorjahr um TEUR 294 ist unter anderem durch überproportional gestiegene Personalaufwendungen begründet, die nicht vollständig durch die gestiegenen betrieblichen Erträge finanziert werden konnten.

Im Bereich der Dienste für Menschen im Alter ist die Entwicklung auf Steigerungen der verhandelten Vergütungssätze zurückzuführen. Insgesamt betrug die Auslastung anhand der Pflagetage im Jahr 2020 durchschnittlich 93,7 % (Vorjahr: 94,1 %). Darüber hinaus wurden Zuschüsse für pandemiebedingte Mindereinnahmen in Höhe von T€ 692 Erlöst. Die Umsatzerlöse des Geschäftsbereichs Dienste für Menschen mit Behinderung haben sich insbesondere aufgrund von Kostensatzsteigerungen um ca. 16,0 % erhöht.

Übrige betriebliche Erträge betreffen im Wesentlichen Zuschüsse und Spenden (TEUR 3.605; Vj. TEUR 430), Lohnfortzahlungen bei Mutterschutz o. ä. (TEUR 540; Vj. TEUR 537) und Versicherungsentschädigungen (TEUR 601; Vj. TEUR 445). Einerseits ist der Anstieg der Zuschüsse und Spenden auf Zuschüsse für pandemiebedingte Mehrausgaben sowie andererseits auf die von der Pflegeversicherung erstatteten und an die Mitarbeitenden gezahlten Coronaprämien (siehe unten) zurückzuführen.

Die Materialaufwandsquote ist leicht von 12,0 % auf 11,4 % gesunken. Im Bereich der Sachkosten sind einerseits die Materialaufwendungen durch pandemiebedingten Mehraufwand – für u. a. Schutzzusrüstungen und Transportleistungen – für den absoluten Anstieg



Michael Köhler  
Leiter Finanzen

der Aufwendungen verantwortlich. Andererseits stellen sich die Instandhaltungs- und Wartungsaufwendungen unter den übrigen Betriebsaufwendungen mit TEUR 6.848 (Vj. TEUR 5.306) deutlich erhöht dar.

Die gestiegenen Umsatzerlöse werden im Wesentlichen durch gestiegene Personalaufwendungen belastet. Der Anstieg des Personalaufwands um TEUR 11.290 bzw. 12,3 % resultiert im Wesentlichen aus gezahlten Coronaprämien, Tarifanpassungen (bspw. Erhöhung der AVR-tariflichen Entgelte um 3,3 % zum 1. April 2019 sowie um 2,25 % zum 1. März 2020 und erhöhten Nachtschicht- und Wochenendzuschläge im Pflegebereich), der erstmaligen Bildung einer Jubiläumsrückstellung (TEUR 1.625) sowie aus der Einstellung von jahresdurchschnittlich ca. 153 Arbeitnehmer:innen.

Die eigenmittelfinanzierten Abschreibungen stellen sich mit TEUR 5.038 leicht erhöht dar. Erträge aus der Auflösung des Sonderpostens (TEUR 2.308) kompensieren die geförderten Abschreibungen und stellen das Fördermittelergebnis dar.

Das Finanzergebnis in Höhe von ./ TEUR 610 resultiert aus Zinsaufwendungen in Höhe von TEUR 703 sowie Abschreibungen auf das Finanzanlagevermögen in Höhe von TEUR 57, denen Zinserträge in Höhe von TEUR 7 und Erträge aus Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens von TEUR 143 gegenüberstehen.



## Vermögens- und Finanzlage

In der Tabelle auf Seite 35 ist der Vermögens- und Kapitalaufbau des Konzerns dargestellt.

Das Anlagevermögen hat sich nach Abzug des Sonderpostens im Vergleich zum Geschäftsjahresbeginn um TEUR 2.359 vermindert.

Das mittel- und langfristig gebundene Vermögen ist zu 102,6 % durch das mittel- und langfristige Kapital finanziert.

Der Kapitalbedarf und die Liquidität im Geschäftsjahr 2020 waren jederzeit sichergestellt. Der Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit beträgt TEUR 7.556 (Vj. TEUR 8.256). Hierbei hat sich der positive einfache Cashflow (TEUR 8.330; Vj. TEUR 8.484), der das Innenfinanzierungspotenzial des Konzerns widerspiegelt,

infolge der positiven Ertragslage weiter verbessert. Der Mittelzufluss aus der Geschäftstätigkeit konnte den Mittelabfluss aus der Finanzierungstätigkeit (TEUR -4.020) sowie den Mittelabfluss aus der Investitionstätigkeit (TEUR -2.493) vollständig finanzieren und der Finanzmittelfonds erhöhte sich dementsprechend um TEUR 1.043.

Die Eigenkapitalquote hat sich infolge des positiven Jahresergebnisses von 58,1 % auf 58,7 % (nach Abzug des Sonderpostens aus Zuwendungen zur Finanzierung des Anlagevermögens) erhöht.

	31.12.2020		Vorjahr		Veränderung	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
<b>Vermögen</b>						
Anlagevermögen						
Immaterielle Vermögensgegenstände und Sachanlagen	157.643	121,5	160.608	127,3	-2.965	-1,8
Finanzanlagen	9.759	7,5	11.461	9,1	-1.702	-14,9
abzüglich Sonderposten für Investitionen	-60.111	-46,3	-62.419	-49,5	2.308	-3,7
<b>Mittel- und langfristig gebundenes Vermögen</b>	<b>107.291</b>	<b>82,7</b>	<b>109.650</b>	<b>86,9</b>	<b>-2.359</b>	<b>-2,2</b>
Forderungen und sonstiges kurzfristiges Vermögen	13.535	10,4	8.552	6,8	4.983	58,3
Flüssige Mittel	8.507	6,6	7.464	5,9	1.043	14,0
<b>Kurzfristig gebundenes Vermögen</b>	<b>22.042</b>	<b>17,0</b>	<b>16.016</b>	<b>12,7</b>	<b>6.026</b>	<b>37,6</b>
Rechnungsabgrenzungsposten	403	0,3	450	0,4	-47	-10,4
<b>Vermögen insgesamt</b>	<b>129.736</b>	<b>100,0</b>	<b>126.116</b>	<b>100,0</b>	<b>3.620</b>	<b>2,9</b>

	31.12.2020		Vorjahr		Veränderung	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
<b>Kapital</b>						
Eigenkapital						
Kapitalkonto	53.000	40,9	53.000	42,0	0	0,0
Rücklagen	8.337	6,4	8.337	6,6	0	0,0
Bilanzgewinn	14.728	11,4	11.776	9,3	2.952	25,1
Anteile anderer Gesellschafter	124	0,1	101	0,1	23	22,8
<b>Eigenkapital gesamt</b>	<b>76.189</b>	<b>58,7</b>	<b>73.214</b>	<b>58,1</b>	<b>2.975</b>	<b>4,1</b>
Mittel- und langfristige Rückstellungen	1.715	1,3	90	0,1	1.625	>100,0
Mittel- und langfristige Bankschulden	32.205	24,8	35.365	28,0	-3.160	-8,9
<b>Mittel- und langfristiges Fremdkapital</b>	<b>33.920</b>	<b>26,1</b>	<b>35.455</b>	<b>28,1</b>	<b>-1.535</b>	<b>-4,3</b>
Kurzfristige Rückstellungen	9.894	7,6	7.550	6,0	2.344	31,0
Kurzfristige Bankschulden	3.449	2,7	3.606	2,9	-157	-4,4
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	5.798	4,5	5.933	4,7	-135	-2,3
<b>Kurzfristiges Fremdkapital</b>	<b>19.141</b>	<b>14,8</b>	<b>17.089</b>	<b>13,6</b>	<b>2.052</b>	<b>12,0</b>
Rechnungsabgrenzungsposten	486	0,4	358	0,3	128	35,8
<b>Kapital insgesamt</b>	<b>129.736</b>	<b>100,0</b>	<b>126.116</b>	<b>100,0</b>	<b>3.620</b>	<b>2,9</b>

# Die Struktur der Lafim-Diakonie



## Lafim-Diakonie a. V.

- ◆ Kuratorium
- ◆ Vorstand
- ◆ Zentrale Dienste

Die Lafim-Diakonie ist ein diakonischer Träger mit langjähriger Tradition. Bereits 1882 wurde sie auf Beschluss der Synode unter dem damaligen Namen „Provinzialausschuss für Innere Mission“ als Dachverein gegründet.

In knapp 140 Jahren entwickelte sich daraus eine moderne Unternehmensgruppe, deren Auftrag es bis heute ist, die diakonische Arbeit

- für Menschen im Alter,
- für Menschen mit Behinderungen sowie
- für junge Menschen und Familien

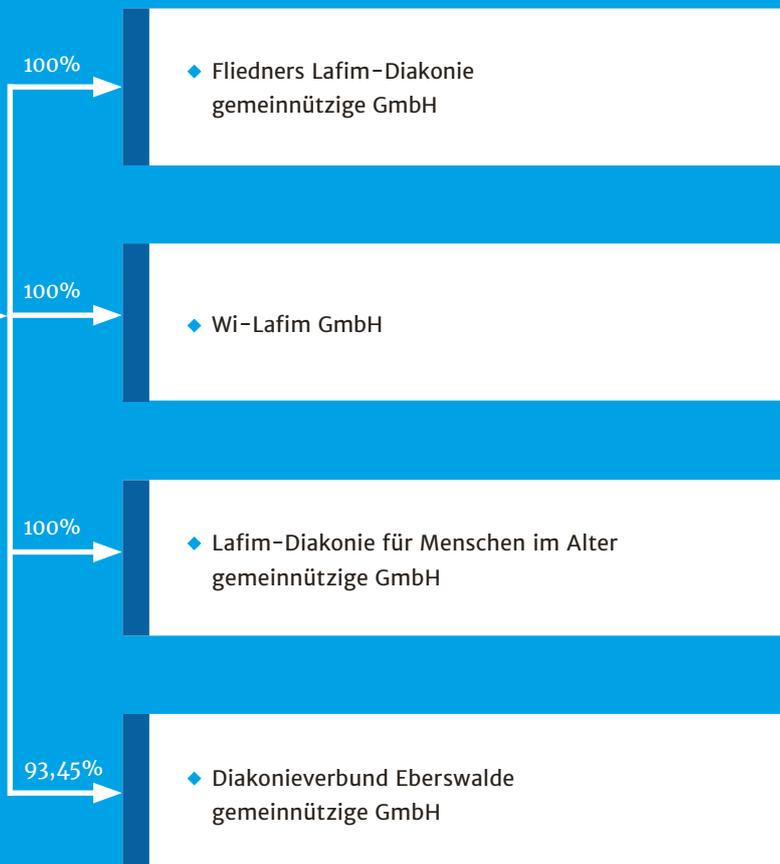
sicherzustellen und fachlich weiterzuentwickeln. Zur Unternehmensgruppe gehört ebenfalls die

Wi-Lafim, unser Tochterunternehmen im Bereich Catering, Hauswirtschaft und Gebäudereinigung.

Über alle Geschäftsbereiche hinweg waren zum 31. Dezember 2020 bei der Lafim-Diakonie 2.998 Mitarbeitende (inkl. Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Werkstudenten) und 95 Ehrenamtliche tätig. Damit sind wir einer der größten diakonischen Arbeitgeber im Land Brandenburg – im Mittelpunkt unserer täglichen Arbeit steht immer der von Gott geschaffene Mensch.

Weitere Strukturdaten finden Sie in einer Übersicht zusammengefasst auf unserer Internetseite:

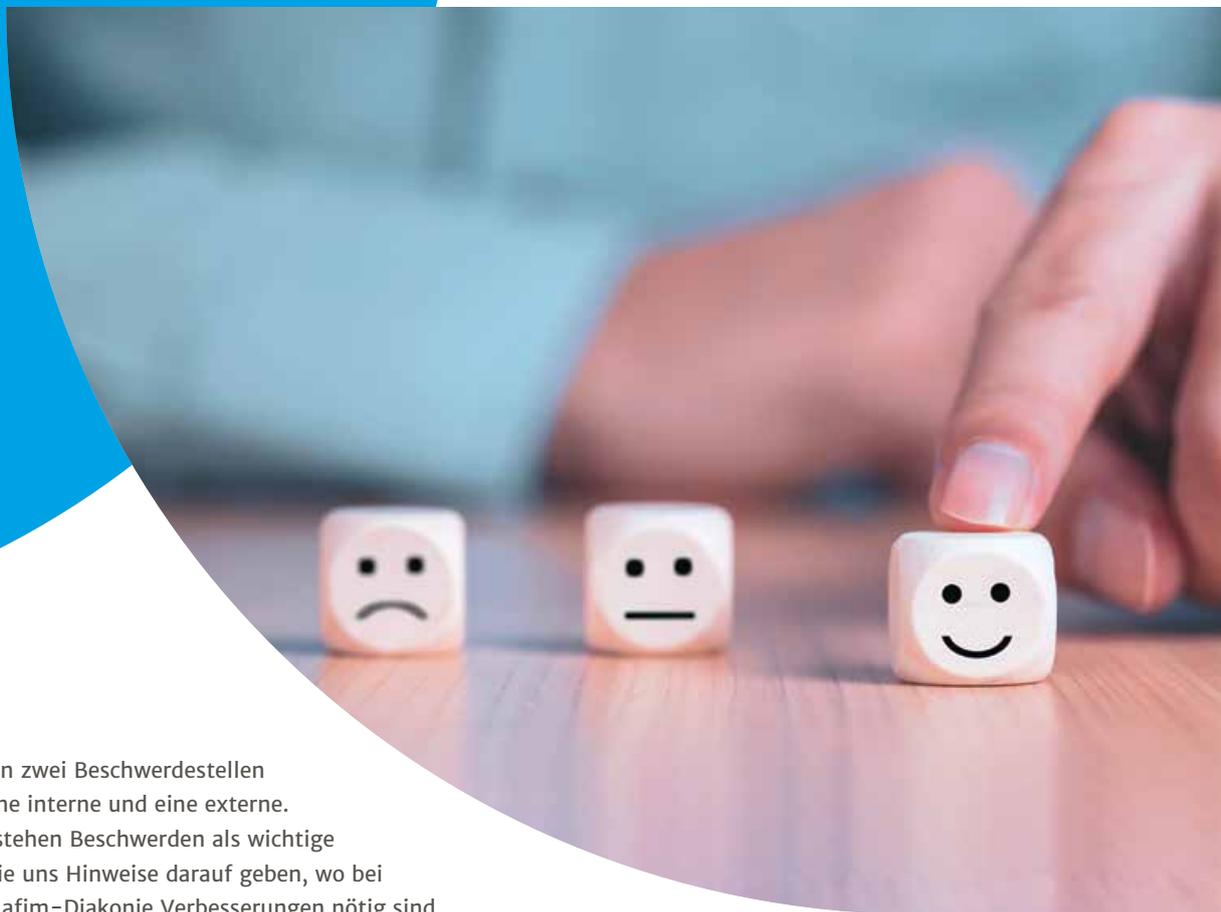
[lafim.de/transparente-zivilgesellschaft](https://lafim.de/transparente-zivilgesellschaft)



## Unser Kuratorium

Wir danken den Mitgliedern des Kuratoriums für ihre Arbeit im vergangenen Jahr.

		Funktion im Kuratorium
Tillmann Stenger	Vorstandsvorsitzender der Investitionsbank des Landes Brandenburg	Vorsitzender
Winnie Stoltenberg	Juristin	Stellv. Vorsitzende (bis 13.12.2020)
Dr. Dorothea Sitzler-Osing	PfarrerIn	Stellv. Vorsitzende (ab 14.12.2020)
Andrea Asch	Vorständin Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V.	Mitglied (ab 01.03.2020)
Michael Kayser	Geschäftsführer der Idox Germany GmbH	Mitglied
Martin Matz	Staatsekretär Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	Mitglied (bis 29.02.2020)
Dr. Dirk Palm	Verleger und Geschäftsführer bei Palmedia Publishing Services GmbH	Mitglied
Dr. Patrick R. Schnabel	Pfr., KED-(Kirchlicher Entwicklungsdienst)-Beauftragter Berliner Missionswerk	Mitglied
Birgit Wanta	Architektin	Mitglied



Im Juli 2020 wurden zwei Beschwerdestellen eingerichtet – eine interne und eine externe.

Wir verstehen Beschwerden als wichtige Rückmeldungen, die uns Hinweise darauf geben, wo bei uns in der Lafim-Diakonie Verbesserungen nötig sind.

# 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“

## Umweltmanagement der Kirchen Deutschlands



Sechs Einrichtungen der Lafim-Diakonie sind seit Dezember 2019 nach dem Grünen Hahn zertifiziert.



## Impressum

### Herausgeber

#### **Lafim-Diakonie a. V.**

Der Vorstand  
Berliner Straße 148  
14467 Potsdam  
Telefon 0331 271 87 - 0  
E-Mail [lafim@lafim.de](mailto:lafim@lafim.de)

**[www.lafim.de](http://www.lafim.de)**

### Redaktion

Redaktionsleitung: Sandra Vedam  
Autoren/Redaktionsteam: Ines Bruns, Gerald Ebeling,  
Silvia Grimmsmann, Tilman Henke, Michael Holzhauer,  
Michael Köhler, Haiko Mallon, Anke Rückert, Christian  
Schehle, Anette Schmidt, Christiane Soyeaux, Angelika  
Spiekermann, Tillmann Stenger, Sandra Vedam

### Fotos

Titel, Seite 23: Sandra Vedam  
Seite 2: ILB (Uwe Klössing)  
Seite 3, 5, 6 und 33: Kathleen Friedrich, Potsdam  
Seite 9: Michael Holzhauer  
Seite 10: Susann Drenker  
Seite 12: Hanno Keppel  
Seite 13: Silvia Grimmsmann (oben),  
Juliane Menzel (unten)  
Seite 14: Lioba Kaluza (oben), Olaf Eggert (unten)  
Seite 15: Meike Schacht (oben), Mathias Bottke (unten)  
Seite 16: Silvia Grimmsmann (links)  
Seite 30: Angelika Spiekermann  
Adobe Stock und iStock

### Gesamtherstellung

verbum Druck- und Verlagsgesellschaft mbH  
[www.verbum-berlin.de](http://www.verbum-berlin.de)



Die Kompensation der CO<sub>2</sub>-Emissionen erfolgt über Klimaschutzprojekte des kirchlichen Kompensationsfonds Klima-Kollekte gGmbH



Das Jahr 2020 war geprägt vom „Abstand halten!“ – dennoch hat es an vielen Stellen auch mehr Zusammenhalt gebracht.

[www.lafim.de](http://www.lafim.de)