

Das 140. Jahr

Menschen im Mittelpunkt

Jahresbericht 2022





Der Lichthof in den Zentralen Diensten in Potsdam

Unsere Standorte	3
Grußwort des Kuratoriums	4
Vorwort des Vorstands	5
Der Konzern	7
Lafim-Diakonie für Menschen im Alter	18
Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe	24
Lafim-Diakonie Services	32
Spendenbericht 2022	36
Spendenprojekt Äthiopien	37
Spenden an die Lafim-Diakonie für Menschen im Alter	38
Einnahmen über Spenden und Anträge (Fundraising) der Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe	39
Unsere Spendenkonten	40
Wirtschaftsbericht	41
Governance-Kodex, Transparenz, Zertifizierungen	46
Impressum	49

In 32 Orten und Gemeinden sind wir für Menschen da

- Lafim-Diakonie
(Zentrale Dienste)
- Lafim-Diakonie
für Menschen im Alter
- Lafim-Diakonie
Dienste zur Teilhabe
- Lafim-Diakonie
für junge Menschen und Familien
- Lafim-Diakonie
Services



Grußwort des Kuratoriums

Lafim-Diakonie als Arbeitgebermarke

„Lafim-Diakonie ... Wo engagierst Du dich?“

Die Frage höre ich oft, wenn ich von meiner ehrenamtlichen Tätigkeit im Kuratorium erzähle. Das Emmaus-Haus, das Marthaheim, die Kita In der Kammgarnspinnerei oder der Lindenhof von Fließners: Da muss ich nicht viel erklären. Die Einrichtungen unseres diakonischen Unternehmens sind den Brandenburger:innen aus persönlichem Erleben bekannt. Der Name oder, wie man in der Geschäftswelt sagt, die Marke Lafim-Diakonie ist vielen dagegen kein Begriff. Das wollen wir ändern.

Als traditionsreicher diakonischer Träger helfen wir seit über 140 Jahren Menschen in ganz Brandenburg. Mit 120 Einrichtungen und Angeboten an 32 Standorten und über 3.000 Mitarbeitenden sind wir auch einer der größten diakonischen Arbeitgeber im Land. Um die Lafim-Diakonie als Marke und als guten Arbeitgeber besser zu positionieren und die Bekanntheit zu steigern, haben wir im Jahr 2022 ein Projekt zur Entwicklung der Marken- und Arbeitgebermarkenstrategie gestartet.

Denn unsere Marke ist unser Gesicht nach innen und außen. Sie macht sichtbar, wer wir sind und wofür wir stehen. Sie vermittelt unsere

Unternehmenskultur, unsere Arbeitsweise und unsere gemeinsamen Ziele. Eine starke Marke und glaubwürdige Kommunikation stärken das Vertrauen in die Lafim-Diakonie – sowohl bei unseren Mitarbeitenden und unseren Kund:innen als auch bei unseren Partner:innen. Damit sichern wir letztendlich auch die eigene Zukunft

Unsere Mitarbeitenden sind dabei das Herzstück unseres Erfolgs. Sie leisten sehr gute Arbeit, identifizieren sich in hohem Maße mit den diakonischen Zielen und Werten sowie mit ihren jeweiligen Einrichtungen.

Zufriedene Mitarbeitende sind zugleich die besten Botschafter:innen nach außen und damit ein unschätzbare Vorteil für den Fachkräftewettbewerb. Wir wollen nicht nur gute Mitarbeitende in der Lafim-Diakonie halten. Wir wollen auch neue Kolleg:innen gewinnen. Hier kann eine starke Arbeitgebermarke den Unterschied machen, wenn es darum geht, talentierte Bewerber:innen zu gewinnen und dauerhaft bei uns zu behalten.



Tillmann Stenger

Im Kuratorium freuen wir uns auf die neue Positionierung der Lafim-Diakonie und möchten alle Mitarbeitenden ermuntern, an der Umsetzung aktiv mitzuarbeiten. Ihnen danken wir für ihre Arbeit im vergangenen Jahr und für das, was sie für die uns anvertrauten Menschen geleistet haben. Die Arbeit und das Engagement unserer Mitarbeitenden sind von unschätzbarem Wert für unseren Erfolg. Gemeinsam gestalten wir aktiv die Zukunft der Lafim-Diakonie und etablieren uns als attraktive Arbeitgebermarke.

Es grüßt Sie im Namen des gesamten Kuratoriums

Tillmann Stenger
Kuratoriumsvorsitzender



Vorwort des Vorstands

Die Jahreslosung für das Jahr 2022 aus Joh. 6,37:

Wer zu mir kommt,
den werde ich nicht abweisen.

Matthias Welsch und Tilman Henke

Das ist eine Einladung zum Essen. Hungrige und Durstige sind angesprochen. Menschen mit ihren Bedürfnissen. Sie werden wahrgenommen. Keine:r wird abgewiesen. Diakonie ist im biblischen Verständnis „Tischdienst“. Diakone sind diejenigen, die am Tisch dienen. Kellner, die dem Gast Gutes tun, durch Bedienung und gutes Essen. Der Hunger und der Durst, die Bedürfnisse der Gäste sind ihr Antrieb. Ziel ist es, diesen Hunger und Durst zu befriedigen.

Jesus war ein besonderer Diakon, bei ihm gilt:
„Ich bin das Brot des Lebens. Wer zu mir kommt, den wird nicht hungern; und wer an mich glaubt, den wird nimmermehr dürsten.“ (Joh. 6,35)
So sieht Gottes Tischdienst aus: seine Diakonie der Güte Gottes.

Deshalb steht in der Vision der Lafim-Diakonie:
„Wir stellen den Menschen konsequent in den Mittelpunkt und orientieren uns an den Bedürfnissen unserer Kund:innen und Mitarbeitenden – das macht uns zukunftsfähig. Die Güte Gottes ist uns dabei Vorbild und Anspruch.“

„Keiner wird rausgeworfen, der kommt.“ Das heißt diakonisch nicht, dass ein diakonisches Unternehmen keine Mitarbeitenden entlässt.

Das „zu mir kommen“ ist eine sehr bewusste Entscheidung eines Menschen, sich an Jesus zu orientieren und zu ihm zu gehen. Zu Gott zu kommen heißt für Menschen, mit der unendlichen Ferne klarzukommen, die zwischen dem göttlichen Anspruch an unser Leben und unserer menschlichen Fehlerhaftigkeit und Schuld liegt. Der Weg zu Gott fällt uns schwer und ist für uns weit. Weil er Einsicht in unsere menschliche Fehlbarkeit beinhaltet, weil wir umkehren müssen, wenn wir zu ihm wollen. Weil dafür Reue nötig ist, um Vergebung zu finden. Gott wirft aber niemanden hinaus, der kommt. Das Kommen beinhaltet dem das Bewusstsein unserer Fehlbarkeit.

Wer zu Fehlern steht, wer bereit ist zu lernen und umzukehren, wer um Vergebung bitten kann, wer sich also aufrichtig auf den Weg macht, besser zu werden, hat bei Gott eine offene Tür.

Das ist auch ein diakonisches Prinzip im Umgang mit Mitarbeitenden, und mit Kund:innen sowieso: Wer so kommt, der wird bei uns nicht abgewiesen.

Deshalb steht in der Vision der Lafim-Diakonie:
„Wir handeln wirtschaftlich nachhaltig: Eine innovationsfreundliche und fehlertolerante Unternehmenskultur ist unser Ziel.“

Wer kommt eigentlich zu Gott? Die Bibel gibt da oft die Antwort: „Wer an ihn glaubt.“ Aber wer stellt das fest? Wie drückt sich das aus? Was ist mit Menschen, die zu bewusstem Glauben noch nicht oder aus anderen Gründen nicht in der Lage sind? Was ist das eigentlich: Glaube? Ein „Für-wahrhalten“ wichtiger christlicher Glaubenssätze? Oder ein (Ur)vertrauen? Eine feste Verankerung in einem sinnhaften Leben?

Das wird vielleicht manche von uns überraschen: Die Bibel ist der grundlegenden Auffassung, dass Menschen von sich aus zu einem Glauben,

der zu Gott führt, nicht fähig sind. Also, wer glaubt dann wirklich?

Aus menschlicher Sicht kann Glauben höchstens eine Suchbewegung sein. Die Suche nach Gott als Grund des Seins, eine vorsichtige Hinwendung zum tieferen Geheimnis des Lebens, einem Geheimnis, das bis zuletzt eines bleibt.

Wir sehen den Menschen deshalb als Geschenk Gottes und stärken ihn im Glauben an das Leben und im Vertrauen darauf, dass ihm Gottes Funke begegnet, auch durch unser Tun (und das passiert sogar, wenn wir vermeintlich nicht glauben zu glauben).

Deshalb heißt es in unserer Vision:

„Wir stärken Menschen und ermöglichen ihnen ein selbstbestimmtes Leben inmitten der Gesellschaft.“

Wir sind nicht allein, wenn wir durch die Tür kommen. Wir werden dort viele Menschen treffen, ganz normale Menschen mit Fehlern und Macken. Wir werden von Jesus nicht nur nicht hinausgeworfen, sondern angenommen, wie wir sind und aufgenommen in eine Gemeinschaft, eine Gemeinschaft der Glaubenden. Wobei der Glaube ein Geschenk Gottes ist und nicht eine Leistung des Menschen.

Es ist eine Gemeinschaft, die offen ist für jede:n, die jede:n teilhaben lässt, die nicht ausschließt, sondern einschließt. Die Gemeinschaft der Glaubenden ist eine Verheißung, eine Bestimmung für unser Menschsein, die die Suche nach Frieden,



Vision 2030



Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung umfasst, die jeden Menschen als Kind Gottes sichtbar macht. Deshalb ist Jesus Mensch geworden, um uns alle als Kinder Gottes sichtbar zu machen.

Eine diakonische Grundhaltung, wie sie Jesus uns nahebringt und wie sie in dem Wort aus dem Matthäusevangelium deutlich wird: „Was ihr getan habt einem von diesen meinen geringsten Brüdern, das habt ihr mir getan.“ (Mt. 25,40)

Deshalb spricht unsere Vision von Nachhaltigkeit, um die Schöpfung zu bewahren, und von Teilhabe, Integration, Transparenz und Diversität, um diesem

Anspruch Rechnung zu tragen. Deshalb fördern wir gute soziale Netzwerke und wollen Menschen ein erfülltes Leben im Quartier ermöglichen.

Wie wir an den Themen der Vision weitergearbeitet haben und wie wir die Jahreslosung diakonisch konkret werden lassen, können Sie in unserem Jahresbericht 2022 nachlesen.

Tilman Henke
Kaufmännischer Vorstand

Matthias Welsch
Vorstand Personal und Diakonie



Der Konzern

Der Konzern

Die Lafim-Diakonie ist im ganzen Land Brandenburg als größter Altenhilfeträger vertreten und in den westlichen Landkreisen Havelland, Potsdam-Mittelmark und Brandenburg a. d. H. ein großer Träger von Einrichtungen der Teilhabe sowie der Jugend- und Familienhilfe.

Bereits 1882 wurde die Vorgängerorganisation auf kaiserliche Order unter dem Namen Provinzialausschuss für Innere Mission (PAFIM) als Dachverein gegründet. Daraus entwickelte sich die heutige Lafim-Diakonie, der es durch den Wandel der Zeiten und Systeme gelungen ist, zu einem modernen diakonischen Unternehmen zu werden.

Der Auftrag war und ist es, die diakonische Arbeit und die tätige Nächstenliebe in den Diensten

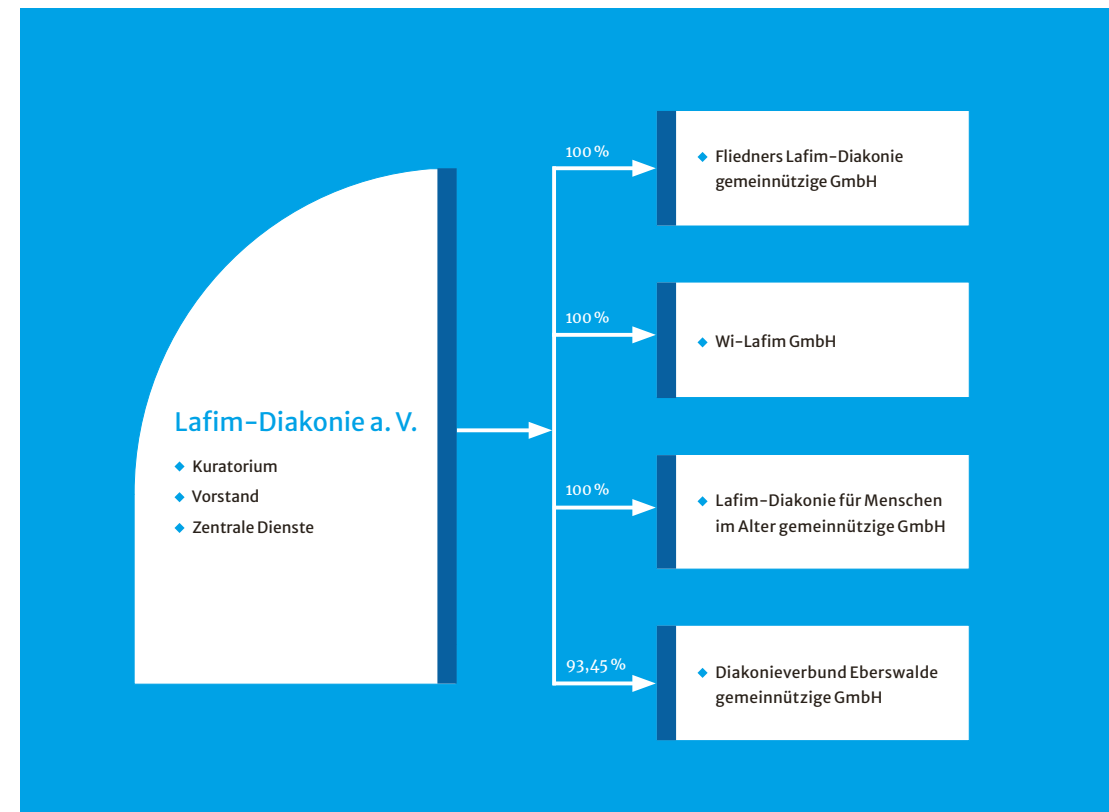
- für junge Menschen und Familien,
- für Menschen im Alter und
- zur Teilhabe

auf Dauer sicherzustellen und fachlich weiterzuentwickeln.

Die Lafim-Diakonie ist ein rechtlich selbstständiges Werk der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) gemäß ihrer Grundordnung und ist Mitglied des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO) und dadurch der Diakonie Deutschland, als dem evangelischen Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege, angeschlossen.

Die Lafim-Diakonie ist einer der größten diakonischen Arbeitgeber im Land Brandenburg. Der von Gott geschaffene Mensch mit seinen Bedürfnissen steht für die Lafim-Diakonie im Mittelpunkt.

Der Konzern wies zum 31. Dezember 2022 folgende Struktur auf:



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
Dr. Dorothea Sitzler-Osing	Pfarrerin	Stellv. Vorsitzende
Andrea Asch	Vorständin Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V.	Mitglied
Michael Kayser	Compliance Manager	Mitglied
Dr. Dirk Palm	Verleger und Geschäftsführer bei Palmedia Publishing Services GmbH	Mitglied
Dr. Patrick R. Schnabel	Pfarrer, Kirchlicher Entwicklungsdienst, Beauftragter Berliner Missionswerk	Mitglied
Birgit Wanta	Architektin	Mitglied

Vorstand der Lafim-Diakonie

Tilman Henke	Kaufmännischer Vorstand
Matthias Welsch	Vorstand Personal und Diakonie



Einführung neuer Mitarbeitender beim Jahresfest 2022
in der Friedenskirche in Potsdam

Die Lafim-Diakonie ist durch verschiedene Tochtergesellschaften Trägerin von Angeboten und Einrichtungen. In der Altenhilfe wird die gesamte Versorgungskette von ambulant bis stationär abgedeckt. In den Diensten zur Teilhabe wird das ganze Spektrum der Bedarfe von Menschen mit Behinderungen und psychischen Einschränkungen durch die Bereitstellung von Assistenz- und Dienstleistungen in Werkstätten, verschiedenen Wohnformen und ambulanten Diensten angeboten. Zusätzlich befinden sich drei Kindertagesstätten (zwei mit Hort) in der Trägerschaft der Lafim-Diakonie, und in der Familienhilfe werden ambulante Hilfen zur Erziehung bereitgestellt.

Die Lafim-Diakonie ist mit Ausnahme einer stationären Pflegeeinrichtung, die sich in Sachsen-Anhalt befindet, im gesamten Land Brandenburg vertreten – insgesamt in 32 Städten und Gemeinden.

Zur Unterstützung dieser sozialen Arbeitsbereiche werden folgende Infrastrukturleistungen im Konzern vorgehalten:

- Catering-, Service- und Reinigungsdienstleistungen sowie Fahrdienste,
- Hotel- und Restaurationsbetrieb (bis 28.02.2023),
- Immobilienmanagement,
- Verwaltungsdienstleistungen und
- IT-Dienstleistungen.

Zum 31. Dezember 2022 waren konzernweit über alle Gesellschaften und Geschäftsbereiche hinweg 3.165 Mitarbeitende inkl. Freiwilligendienstler:innen und Ehrenamtliche in der Lafim-Diakonie tätig. Weitere Strukturdaten finden Sie in einer Übersicht zusammengefasst hier:

<https://lafim.de/transparente-zivilgesellschaft/>

Die Situation im Jahr 2022

Das Jahr 2022 hat die Welt verändert. Die Pandemie hatte das Land noch fest im Griff, zugleich begann der Ukrainekrieg und die damit einhergehenden Veränderungen der wirtschaftlichen Lage, die Energiepreisexplosion und die Inflation. Trotz dieser Krisen war die gesamtwirtschaftliche Lage weiter erstaunlich stabil, aber die langfristigen Auswirkungen sind kaum absehbar. Sie schaffen Unsicherheit und belasten die Konjunktur. Die Auswirkungen auf die Sozialwirtschaft sowie die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Lafim-Diakonie im Besonderen sind deshalb für die kommenden Jahre schwer vorherzusagen.



Enthüllung durch Dr. Patrick Schnabel, Matthias Welsch, Christian Schehle und Tilman Henke (v. l. n. r.)

Das ökumenische Siegel „Faires Werk“ wird verliehen für die besondere Wahrnehmung der Verantwortung allen Mitmenschen gegenüber, ressourcenschonend, nachhaltig und gerecht zu wirtschaften



Diese Entwicklung beeinflusst auch die Altenhilfe, die Dienste zur Teilhabe und die Kinder- und Jugendhilfe. Die sich ergebenden Probleme verschärfen an vielen Stellen die seit Jahren zu beobachtenden Veränderungsbedarfe vor allem in der Altenhilfe. Es ist außerdem davon auszugehen, dass die Folgen des Ukrainekrieges und der Inflation in Deutschland starke negative Einflüsse auf die öffentliche Finanzkraft und damit auf die Finanzierung der Sozialwirtschaft haben werden.

Durch die Pandemie ist die Wichtigkeit der sozialwirtschaftlichen Leistungen positiv in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit geraten, was darauf hoffen lässt, dass politische Entscheidungen sie in Zukunft stärker berücksichtigen. Die staatlichen Prämienzahlungen für Pflegekräfte und der umfassende Rettungsschirm für Pflegeeinrichtungen, die in dieser Form im Vergleich zu anderen Branchen besonders breit und umfassend ausgestaltet wurden, zeigen das. Auch 2022 wurden sie noch weitergeführt. Die finanziellen Folgen der Pandemie, nicht zuletzt durch die erhebliche Belastung der öffentlichen Kassen durch die Rettungsprogramme, werden auch Risiken für die Entwicklung der Altenhilfe und der Dienste zur Teilhabe zur Folge haben.

Herausforderung: Personalgewinnung

Die größte Herausforderung in der Altenhilfe, den Diensten zur Teilhabe, der Kinder- und Jugendhilfe sowie im Dienstleistungsbereich bleibt die Gewinnung von Fachpersonal. Es besteht ein flächendeckender Fachkräftemangel, der zu einem Wettbewerb der Anbieter in einer Region, allerdings auch zwischen den einzelnen Versorgungsstufen, führt.

Neben einer Vielzahl unbesetzter Stellen ist der ansteigende Fremdpersonaleinsatz ein Indiz für diese Situation. Bisher konnte der Konzern den Personalbedarf im Wesentlichen decken und musste vergleichsweise wenig Fremdpersonal einsetzen. Allerdings ist in einzelnen Bereichen weiterhin ein hoher Fremdpersonaleinsatz notwendig.

Ziel ist eine Reduzierung auf ein akzeptables Maß bei Vermeidung von Kapazitätseinschränkungen. Der bisher bestehende Vorteil aus der Anwendung des diakonischen Tarifs (Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes

Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz – AVR DWBO) bei der Mitarbeitenden-gewinnung wurde durch das Inkrafttreten der Tariftreuregelungen der Altenhilfe zum 1. September 2022 geringer. Allerdings ergibt sich aus der teilweise höheren Vergütung nach den AVR DWBO weiterhin die Chance, den steigenden Fachkräftebedarf besser decken zu können.

Neben der Bindung und Qualifizierung der im Unternehmen tätigen Mitarbeitenden werden deshalb große Anstrengungen unternommen, um neue Mitarbeitende für den Konzern zu gewinnen. Einen wesentlichen Beitrag leistet die eigene Ausbildung von Fachkräften. Die Anzahl der besetzten Ausbildungsstellen wurde bereits stark erhöht und ist weiter zu steigern. Die Auszubildenden werden während ihrer gesamten Ausbildung einrichtungsübergreifend sehr eng begleitet, um sie frühzeitig für ein Verbleiben im Unternehmen zu gewinnen.

Herausforderung: Generationenwechsel

In den nächsten Jahren ist ein Generationenwechsel in den Mitarbeitendenteams zu erwarten, da viele langjährig beschäftigte Mitarbeitende in den Ruhestand gehen werden. Die verschiedenen Generationen zusammenzuführen und Mitarbeitendenwechsel erfolgreich zu gestalten, erfordert ein hohes Maß an Führungskompetenz und wird für alle Beteiligte eine große Herausforderung.

Herausforderung: Gebäude

Der Gebäudebestand stellt ein gewisses Risiko dar. Der Bestand wird zwar regelmäßig instandgesetzt, allerdings sind fast alle Einrichtungen in einem Alter, das größere Sanierungen notwendig werden lässt. Eine langfristige Planung für alle Standorte sichert den wirtschaftlichen Betrieb des Bestands ab und den zukünftigen Bedürfnissen der Bewohner:innen wird ausreichend Rechnung getragen. Die Umsetzung der sich daraus ergebenden Maßnahmen wird in den Folgejahren fortgesetzt.



Bischof Dr. Christian Stäblein auf dem
Jahresempfang der Lafim-Diakonie

Die Situation in der Altenhilfe

- Die Versorgungsgrenzen zwischen ambulanten, teil- und vollstationären Angeboten sowie den Servicewohnungen an den Standorten der Lafim-Diakonie werden weiter abgebaut und neue Angebote entwickelt. Die Marktposition wird sich durch das Angebot einer durchgängigen Versorgungskette in der Altenhilfe verbessern. Gleichzeitig steigt die Arbeitgeberattraktivität durch flexiblere Arbeitsangebote einer breiten Angebotspalette. Ziel ist es, die Angebotslücken der Versorgungskette an den Standorten der Lafim-Diakonie zu schließen. Hierbei liegt der Fokus auf ambulanter Arbeit, dem Service-Wohnen und der Umsetzung von Quartiersprojekten, ergänzt durch Fahrdienstangebote. Entsprechende Projekte sind in Vorbereitung und Umsetzung. Hierzu ist es notwendig, für die ambulanten Dienste eine wirtschaftlich tragfähige Grundlage zu gewährleisten. Trotz erfolgreicher Pflegesatzverhandlungen konnten im Jahresverlauf 2022 weiterhin keine positiven Ergebnisse der ambulanten Dienste erreicht werden. Die inzwischen festzustellende wirtschaftliche Tragfähigkeit einzelner Dienste muss auf alle nicht stationären Angebote übertragen werden.

- Durch Einführung des einrichtungseinheitlichen Preises nach dem Pflege-
stärkungsgesetz II wurde deutlich, dass die Einrichtungen der Altenhilfe der
Lafim-Diakonie im Regelfall sehr hochpreisig sind. Dieser Umstand stellt die
Einrichtungen der Altenhilfe verstärkt vor die Herausforderung, die Auslastung
zu sichern. Die Einführung des Tariftreuegesetzes und die damit einhergehenden
Erhöhungen der Pflegesätze von Konkurrenzeinrichtungen hat dazu geführt, dass
sich der bestehende Preisnachteil aufgrund von höheren Eigenanteilen verringert
hat. Unbeantwortet ist dennoch weiter die Frage, wie die finanzielle Belastung
der Bewohner:innen begrenzt werden kann.

Die Situation in den Diensten zur Teilhabe

- Die Belegschaft, die in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)
arbeitet, hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert. Kam im Jahr
2007 noch die Hälfte aller Beschäftigten direkt aus einer Förderschule in die
Werkstätten, waren es sieben Jahre später nur noch ein gutes Drittel. Diese
Entwicklung setzt sich fort. Der Zugang der Beschäftigten, die zuvor nach einer
Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeitslos waren, ist auf 17 %
gestiegen. Es verändert sich die Art der Behinderungen der Werkstatt-Beschäf-
tigten. Die Zahl der Menschen mit einer geistigen Behinderung geht zurück,
während die psychischen Behinderungen deutlich zunehmen.
- Im Land Brandenburg leben rund 513.000 Menschen mit Behinderungen (Stand
31.12.2021/MSGIV). Rund 330.000 davon gelten als schwerbehindert. Der Anteil
der Bevölkerung, der auf eine barrierefreie Umwelt angewiesen ist, wächst mit
dem demografischen Wandel ebenfalls. Bereits im Jahr 2040 wird mehr als jeder
Vierte im Land Brandenburg über 67 Jahre alt sein. Ältere Menschen, aber auch
Familien mit Kleinkindern, benötigen barrierefreie Wohnungen, frei zugängliche
öffentliche Gebäude und Verkehrsmittel. Anliegen einer modernen Politik der
Teilhabe ist nicht nur die Integration, sondern die Inklusion von Menschen mit
Behinderungen. Menschen mit Behinderungen gehören mitten in die Gesell-
schaft. Sie haben das Recht auf eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der

Gemeinschaft – von Anfang an. Eine an Inklusion ausgerichtete Politik umfasst
alle Politikfelder und Lebensbereiche. Es ist Aufgabe der Dienste zur Teilhabe,
alle Angebote im Sinne von mehr Teilhabemöglichkeiten weiterzuentwickeln.

Die Situation der Kinder- und Jugendhilfe

- Die Hilfen zur Erziehung sind integraler Bestandteil der Arbeit der
Lafim-Diakonie. Hier werden Eltern und Familien bei der Erziehung ihrer Kinder
unterstützt. Es wird kompetent geholfen und geübt, verantwortungsbewusst mit
Belastungen umzugehen. Alle Angebote haben das Ziel, den Umgang zwischen
Eltern und ihren Kindern zu stärken und zu stabilisieren.
- Ein Wachstum, wie es in den vergangenen Jahren im Bereich der Kindertages-
betreuung zu verzeichnen war, ist zukünftig nicht mehr zu erwarten. Es werden
in den Wachstumskernen im Umland von Berlin weitere Einrichtungen entste-
hen, jedoch wird der Bestand in der breiten Fläche nicht weiter wachsen. Lang-
fristige Perspektiven der Einrichtungen werden durch die Lage in den Kommunen
und die angebotenen Konzepte entschieden. Wachstumschancen im Bereich der
Kindertagesbetreuung liegen in der Übernahme von Einzeleinrichtungen, welche
aufgrund immer umfangreicher werdender Anforderungen sich einem star-
ken Träger oder Verbund anschließen müssen. Im Segment der Jugendhilfe ist
ebenfalls eine langfristige Perspektive der Angebote gesichert, wenn notwendige
Anpassungen an die sich ändernden Störungsformen erfolgen.

Aussichten

Es ist aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie und der Folgen der Ukraine-Krise nicht wahrscheinlich, dass die dem Wirtschaftsplan 2023 zugrundeliegenden Leistungskennzahlen erreicht werden.

Wesentliche Ziele für die Folgejahre sind, die Wirtschaftlichkeit der Geschäftsbereiche langfristig zu sichern, die Kunden mit besonderen Bedarfen fachgerecht zu betreuen und Barrierefreiheit sowie zeitgerechte Wohnräume herzustellen. Weiterhin bleibt es das größte Anliegen, einerseits an allen Standorten die Planbelegung nicht zu unterschreiten, und andererseits die konsequente Einhaltung der

Anforderungen des aufgestellten Wirtschaftsplans zu gewährleisten. Unabhängig davon können sich zukünftige gesetzgeberische Maßnahmen auf die Finanzierung in der Wohlfahrtspflege auswirken.

Im Jahr 2021 hatte die Lafim-Diakonie ihre Vision für die kommenden Jahre formuliert. Im Laufe des Jahres 2022 wurde mit der Aufsetzung eines zentralen Konzernmanagementzyklusses die Strategieentwicklung durch alle Gesellschaften mit dem Wirtschaftsplanprozess eng verschränkt. Die strategischen Ziele wurden nun in Bezug auf die sieben Visionsbereiche erstmals als rollierende Drei-Jahres-Ziele für 2023 bis 2025 entwickelt. 11 Kompetenzteams und die Leitungsebenen der Gesellschaften haben die Ziele ausgearbeitet.

In den strategischen Zielen geht es darum, das Zielbild der Vision, die sich radikal an den Bedürfnissen der Nutzer:innen orientiert und dabei auf Qualitätsverbesserung und Wachstum im Interesse der Menschen setzt, in kleinen Schritten systematisch zu erreichen. Es entstanden 23 strategische Drei-Jahres-Ziele. Für jedes Ziel wurden Verantwortliche benannt, die die Maßnahmen planen und in Projekte überführen werden.



Einführung von Pfarrer Matthias Welsch als Vorstand Personal und Diakonie durch Dr. Ursula Schoen und Dr. Sigurd Rink

VISIONSFELD 1



Vom Menschen aus denken

- Strategisches Ziel 1.1 *In der Lafim-Diakonie gibt es ein gemeinsames Verständnis zur diakonischen Unternehmenskultur.*
- Strategisches Ziel 1.2 *Führungskräfte führen auf der Grundlage von systematischen Zielvereinbarungen.*
- Strategisches Ziel 1.3 *Die Lafim-Diakonie handelt wirtschaftlich nachhaltig, ressourcenschonend und steuert das Ergebnis verantwortungsvoll und aktiv.*
- Strategisches Ziel 1.4 *Die Lafim-Diakonie hat ein abgestimmtes, aktives und nachhaltiges Beschaffungs- und Lieferantenmanagement.*
- Strategisches Ziel 1.5 *Das Integrierte Managementsystem (IMS) der Lafim-Diakonie ist einheitlich und systematisch und erfüllt alle Anforderungen der DIN EN ISO 9001 und des Grünen Hahns.*
- Strategisches Ziel 1.6 *Die Leistungen der Lafim-Diakonie richten sich systematisch an den Bedarfen der Nutzer:innen und an geltenden Qualitätsstandards aus.*

VISIONSFELD 2



Konsequent nachhaltig

- Strategisches Ziel 2.1 *Der Beitrag der Lafim-Diakonie zum Gemeinwohl ist gestiegen.*
- Strategisches Ziel 2.2 *Wir sind in der Lage, die Folgen des Klimawandels für unsere Nutzer:innen und Mitarbeitenden abzumildern.*
- Strategisches Ziel 2.3 *Der CO₂-Ausstoß wird durch Maßnahmen kontinuierlich verkleinert und kompensiert.*

VISIONSFELD 3



Selbstbestimmung und Quartier

- Strategisches Ziel 3.1 *Die Beteiligung der Lafim-Diakonie an sechs Quartieren bereichert das Leben unserer Nutzer:innen.*
- Strategisches Ziel 3.2 *Die Lafim-Diakonie hat eine geschäftsfeld-übergreifende Teilhabestrategie.*

VISIONSFELD 4



Bei den Menschen zu Hause

- Strategisches Ziel 4.1 *Die Lafim-Diakonie baut ihr ambulantes Angebot kontinuierlich aus.*
- Strategisches Ziel 4.2 *Die Lafim-Diakonie baut ihr niedrigschwelliges, alltagsunterstützendes und beratendes Angebot zur Kundengewinnung und -bindung kontinuierlich aus.*
- Strategisches Ziel 4.3 *Die Lafim-Diakonie nutzt mittels Digitalisierungsstrategie Innovationspotenziale und verbessert Prozesse für Nutzer:innen und Mitarbeitende.*
- Strategische Ziel 4.4 *Die Lafim-Diakonie schafft neue digitale Angebote für ihre Nutzer:innen.*

VISIONSFELD 5



Miteinander der Arbeitsfelder

- Strategisches Ziel 5.1* Erschließung neuer Arbeitsfelder in Ergänzung oder Verbesserung des bestehenden Portfolios durch systematische Bewertung von Bedarfen, Trends und wissenschaftlicher Erkenntnisse
- Strategisches Ziel 5.2* Neue und erweiterte Formen der Zusammenarbeit sind systematisch in Piloten erprobt und für die Routine aufbereitet.

VISIONSFELD 6



Menschen vertrauen uns

- Strategisches Ziel 6.1* Alle Mitarbeitenden sind über alle sie betreffenden Themen informiert.
- Strategisches Ziel 6.2* Die Lafim-Diakonie ist an allen Standorten messbar als Trägerin diakonischer Dienstleistungen bekannt. Die Bekanntheit richtet sich v. a. an potenziellen Nutzer:innen, Mitarbeitenden, Kostenträgern und politisch Verantwortlichen aus.
- Strategisches Ziel 6.3* Die Lafim-Diakonie verfügt über ein angemessenes und wirksames Compliance-Management. Dieses ist beschrieben und einem Stresstest unterzogen.

VISIONSFELD 7



Attraktive Arbeitgeberin

- Strategisches Ziel 7.1* Die Lafim-Diakonie verfügt über fachlich qualifiziertes, qualifikationsgerecht eingesetztes und ausreichendes Hilfs-, Fach- und Führungspersonal.
- Strategisches Ziel 7.2* Mitarbeitende in allen Lebensphasen profitieren von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Strategisches Ziel 7.3* Die Lafim-Diakonie ist Lebens- und Arbeitsgemeinschaft für alle Menschen, die unseren diakonischen Auftrag und unsere Werte unterstützen. Dies gilt unabhängig von Herkunft, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Einschränkungen.





Ministerpräsident
Dr. Dietmar
Woidke auf dem
Jahresempfang
in der Erlöserkirche
in Potsdam

Zugleich wird ein systematisches, effizienz- und zielorientiertes Multiprojektmanagement bzw. Portfoliomanagement erarbeitet, damit die nötige Professionalität für die Umsetzung von Innovationen und für weitere Arbeitsfelder wächst.

Die Lafim-Diakonie ist auch im Jahr 2022 ihren Weg hin zu einem nachhaltigen und CO₂-neutralen Unternehmen weiter gegangen. Die CO₂-Neutralität wurde im Jahr 2022 wieder auch durch sozial nachhaltige Kompensationsprojekte erreicht. Bis zum Jahr 2035 strebt die Lafim-Diakonie CO₂-Neutralität möglichst ohne Kompensationsprojekte an.

Erstmals hat sich der Konzern auf den Weg gemacht, eine Gemeinwohlökonomiebilanz (GWÖ) aufzustellen, die in Zukunft zeigen soll, wie sich das Unternehmen an den Bedürfnissen der Nutzer:innen ausrichtet und in allen seinen Vollzügen zum Gemeinwohl beiträgt. In der Gemeinwohlökonomiebewegung findet die Lafim-Diakonie wesentliche Grundwerte ihrer diakonischen Unternehmenskultur wieder. Grundsätzlich wird insofern die Gemeinwohlökonomiebilanz mindestens so wichtig sein wie die Bilanz nach HGB.¹

Durch die in den vergangenen Jahren vollzogenen Weiterentwicklungen der Organisation und Anpassungen von Arbeitsprozessen sowie durch die eingeleiteten Maßnahmen im Personalmanagement ist die Lafim-Diakonie gut aufgestellt, um zukunftsfähig zu bleiben.

¹ Den GWÖ-Bericht finden Sie hier:
https://lafim.de/wp-content/uploads/2023/04/Lafim-Diakonie_Gemeinwohlbilanz_2023_300dpi.pdf



Lafim-Diakonie für Menschen im Alter

Lafim-Diakonie für Menschen im Alter

Die Lafim-Diakonie für Menschen im Alter gemeinnützige GmbH (LDMA) ist seit 1994 eine Tochtergesellschaft der Lafim-Diakonie, Potsdam. Zweck der LDMA ist die Förderung der Hilfe für alte und pflegebedürftige Menschen. Dieser wird durch die Unterhaltung und den Betrieb von Einrichtungen für alte und pflegebedürftige Menschen sowie das Service-Wohnen mit den dazugehörigen Nebeneinrichtungen, ambulanten Diensten, Beratungsangeboten sowie Nebenbetrieben verwirklicht.

Die Gesellschaft bietet als Trägerin von stationären Einrichtungen Menschen im Alter und mit Pflegebedürftigkeit ein Zuhause. Für Menschen mit Pflegebedürftigkeit im Alter oder aufgrund von Erkrankungen in früheren Lebensjahren bieten die Tagespflegen und Sozialstationen Betreuung, hauswirtschaftliche und medizinische Versorgung in der Tagespflege oder in der eigenen Häuslichkeit. Die individuellen Lebensgeschichten der Bewohner:innen stehen bei Beratung, Begleitung, Betreuung und Pflege im Mittelpunkt, die Mitarbeitenden unterstützen und fördern die Eigenständigkeit und die Gemeinschaft und sie geben Sicherheit. Dass sich die Mitarbeitenden dem Wohle der ihnen anvertrauten Menschen besonders verpflichtet fühlen, ist Teil der diakonischen Unternehmenskultur. Das Qualitätsmanagement in der Gesellschaft kann auf eine lange und erfolgreiche Geschichte zurückblicken. Dies bezieht sich nicht nur auf fachlich kompetente und einwandfreie pflegerische Versorgung, sondern auch auf das menschliche Miteinander. Bestätigt wird die Qualität der Arbeit regelmäßig außer durch gute Bewertungen bei Begehungen durch Pflegekassen und durch die Aufsicht für unterstützende Wohnformen auch durch positive Bewertungen der jährlich stattfindenden Bewohner:innen- und Angehörigenbefragungen.

Lafim-Diakonie für Menschen im Alter



Stand: 31.12.2022

Beratungsstellen	1
Plätze Service-Wohnen	396
Plätze in 2 Wohngemeinschaften	18
Klient:innen in 8 Sozialstationen	691
Plätze in 14 Tagespflegen	202
Evangelische Seniorenzentren	29
Plätze Vollstationäre Pflege	2.023
davon Kurzzeitpflege/ Verhinderungspflege	82



◆ Personalstruktur

Stand: 31.12.2022

hauptberuflich Mitarbeitende	1.797
davon männlich	314
weiblich	1.483
davon in Teilzeit	1.485
Bundesfreiwilligendienst bzw. Freiwilliges Soziales Jahr	14
Anzahl der aktiven Ehrenamtlichen	40

Diakonieverbund Eberswalde

Weitere zwei stationäre Einrichtungen mit 125 stationären Plätzen sind in einer eigenen Gesellschaft, dem Diakonieverbund Eberswalde gGmbH, angesiedelt. Die Gesellschaft wird von der LDMA über einen Managementvertrag geführt. Die Lafim-Diakonie ist mit 93,45 % der Anteile Mehrheitsgesellschafter. Der Evangelische Verein „Auf dem Drachenkopf“, Eberswalde, ist mit 5 % der Geschäftsanteile sowie die Stiftung Lobetal mit 1,55 % der Geschäftsanteile war beteiligt.



Stand: 31.12.2022

Evangelische Seniorenzentren	2
Plätze Vollstationäre Pflege	125
davon Kurzzeitpflege/ Verhinderungspflege	5



Stand: 31.12.2021

hauptberuflich Mitarbeitende	91
davon männlich	16
weiblich	75
davon in Teilzeit	79

Die soziale Betreuung erfolgt durch eine Vielzahl von Angeboten, die Arbeit mit den Angehörigen ist dabei von großer Bedeutung. Die Begleitung Sterbender ist vom christlichen Menschenbild geprägt: Alle Verstorbenen werden würdig verabschiedet und ausgesegnet.

Allgemeine Bedingungen

- Es zeigt sich, dass die Wiederbelegung freier Kapazitäten nach einzelnen Corona-Ausbruchssituationen die betroffenen Einrichtungen vor Probleme stellt. Corona-Infektionen traten in der Regel regional auf, d.h., es waren mehrere oder fast alle Altenheime/Tagespflegen in der Stadt/Region betroffen. Dadurch ist kurzzeitig auch ein Überangebot freier Plätze entstanden.
- Im September 2022 ist das sogenannte Tariftrueugesetz (Bestandteil des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetzes) in Kraft getreten. Das Gesetz verpflichtet alle Pflegeeinrichtungen dazu, nach dem jeweiligen Tarif oder nach den Durchschnittswerten eines jeweiligen Bundeslandes (regional übliches Entlohnungsniveau) zu vergüten.
- Um Pflegebedürftige vor Überforderung durch jährlich steigende Pflegekosten zu schützen, übernimmt die Pflegeversicherung seit 2022 bei der Versorgung im Pflegeheim einen Zuschlag zu dem nach Pflegegrad differenzierten Leistungsbetrag. Er steigt mit der Dauer der Pflege: Im ersten Jahr trägt die Pflegekasse 5 % des pflegebedingten Eigenanteils, im zweiten Jahr 25 %, im dritten Jahr 45 % und danach 70 %. Die Begrenzung der Eigenanteile unterstützt die Belegungsentwicklung ebenfalls.
- Aufgrund der Pandemie war außerdem ein Anstieg der Ausfallzeiten von Mitarbeitenden feststellbar. Ein Grund dafür ist, dass die Mitarbeitenden aufgrund der Umsetzung der Vorgaben zum Infektionsschutz, der hohen Erwartungen der Angehörigen und der Sorge vor der eigenen Ansteckung bzw. der Bewohner:innen einer hohen Belastungssituation ausgesetzt waren.



In Lindow sind die Mitarbeitenden der Sozialstation seit 2022 wahlweise mit dem Fahrrad oder dem Auto unterwegs – Fuhrparkerweiterung durch den Regionalleiter Joachim Müller

- Die einrichtungsbezogene Impfpflicht für das Pflegepersonal galt bis zum 31.12.2022 und hatte zur Folge, dass nur vollständig geimpfte Bewerber:innen eingestellt werden durften. Während der emotional aufgeladenen Debatte über die Sinnhaftigkeit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht blieben Stellen im gesamten Gesundheitswesen offen.
- Im Bereich der Ausbildung ist festzustellen, dass seit der bundesweiten Einführung der generalistischen Pflegeausbildung das zuständige Ministerium im Land Brandenburg die Rahmenbedingungen für die Ausbildung zu Pflegefachassistent:innen noch nicht geklärt hat und auch die LDMA somit leider keine Ausbildung in diesem Bereich anbieten kann. Auch die Rahmenbedingungen für eine berufsbegleitende generalistische Pflegefachkraft-Ausbildung sind immer noch nicht geklärt.
- Dank der anhaltenden Coronahilfen konnte trotz einer Auslastung unter Plan im stationären Bereich das geplante Jahresergebnis 2022 übertroffen werden. Insgesamt betrug die Auslastung im stationären Bereich anhand der Pflergetage im Jahr 2022 durchschnittlich 81,5 % (Vorjahr 89,1 %).

- Pandemiebedingte Mindereinnahmen insbesondere in den Tagespflegen sowie Mehraufwendungen konnten durch entsprechende Zuschüsse seitens der Kostenträger weitestgehend kompensiert werden.

Chancen und Herausforderungen

- Aufgrund des demographischen Wandels wird es immer mehr ältere, hochbetagte Menschen mit und ohne Pflegebedürftigkeit geben. Infolgedessen ist mit einer guten Nachfragesituation für das gesamte Angebot der LDMA zu rechnen. Unterstützt wird die Nachfrage durch den guten Ruf der Einrichtungen. Dieser trägt zum hohen lokalen Bekanntheitsgrad bei und sorgt an vielen Orten für eine gute Nachfrage. Der Ruf hat sich in der Pandemie bestätigt – attestiert z.B. durch Rückmeldungen von Angehörigen und Ärzt:innen, aber auch von den zuständigen kommunalen Gesundheitsämtern. Auch nach Bewältigung akuter Corona-Ausbruchssituationen war bei zahlreichen Angeboten eine gute Nachfragesituation zu verzeichnen. Allerdings ist aufgrund der kürzeren Verweildauer im stationären Bereich festzustellen, dass die Anstrengungen für eine kontinuierliche geplante Belegung gesteigert werden müssen.
- Der ambulante Bereich und damit auch die Tagespflegen werden inzwischen besser finanziert, der Bedarf ist aber weiter hoch. Die Altenhilfe hat diese Chancen zur Erweiterung und Ergänzung des Leistungsportfolios bisher genutzt und

strebt dies auch für die Zukunft an. So wurde mit der Sozialstation in Wittenberge ein weiteres neues Angebot geschaffen. Bei den anderen Sozialstationen lag der Fokus auf der Steigerung der individuellen Ausschöpfungsquoten bei den Patient:innen, denn hier wurden 2022 die Sachleistungsbeträge um 5 % erhöht. Die LDMA strebt eine Erweiterung und Ergänzung des Leistungsportfolios besonders im ambulanten Sektor durch Neugründungen oder Übernahmen an.

- Ein Risiko für die Kalkulation im Jahr 2022 stellte der Aufbau von Pflegeplätzen bei anderen Pflegeanbietern dar. Für die LDMA ergibt sich daraus vor allem, dass sich die vorhandenen Doppelzimmer schwerer vermieten lassen. Die Strukturqualitätsverordnung im Land Brandenburg sieht vor, dass den Bewohner:innen grundsätzlich ein Einzelzimmer zur Verfügung stehen sollte.

Für die betroffenen Einrichtungen mit Doppelzimmern wurde mit der Aufsichtsbehörde, dem Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg, ein langfristiger Zeitplan, beginnend im Jahr 2022, zur Prüfung und zur Festlegung notwendiger Maßnahmen abgestimmt. Welche Auswirkung sich mittel- bis langfristig ergeben, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt allerdings noch nicht voraussehen. An einzelnen Standorten wäre mit größeren Umbauten zum Kapazitätserhalt und alternativ mit Kapazitätsverminderungen der im Wesentlichen mit Landesfördermitteln errichteten Einrichtungen zu rechnen. Die Auswirkungen auf die Versorgungssicherheit in der Region wären vermutlich spürbar.

- Die größte Herausforderung für die Altenhilfe in der Bundesrepublik Deutschland besteht in der Vermeidung von personellen Engpässen bzw. der Gewinnung von Fachpersonal. Aufgrund des demographischen Wandels zeichnet sich mittlerweile in der Pflege ein flächendeckender Personalmangel ab. Dieser führt zu einem scharfen Wettbewerb der regionalen Anbieter und zwischen den einzelnen Versorgungsstufen.

Daraus ergibt sich für die LDMA das Risiko des Personalmangels. Bisher konnte die Gesellschaft den Personalbedarf im Wesentlichen selbst decken. Aber es zeigt sich, dass die Anzahl unbesetzter Stellen und der Fremdpersonaleinsatz



Gute Pflege sichern –
zum Beispiel durch
gezielte Fortbildungen
zum Thema Demenz-
erkrankungen





Wir waren dabei: am Tag der Pflege. Aufsteigende Luftballons vor der Fassade des Evangelischen Seniorenzentrums in der Potsdamer Innenstadt (li.). Mitarbeitende des Diakonischen Zentrums Aderluch in Oranienburg

leicht steigen. Ziel ist die Reduzierung der Leiharbeit auf ein akzeptables Maß bei Vermeidung von Qualitäts- bzw. Kapazitätseinschränkungen. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden z.B. die Voraussetzungen für einrichtungsübergreifende Einsätze für Mitarbeitende geschaffen.

- Die Annahme, dass es mit der Einführung der generalistischen Pflegeausbildung schwieriger werden würde, Auszubildende für die Altenhilfe bzw. die LDMA zu finden, hat sich nicht bestätigt. Hier liegt eine Chance zur langfristigen Nachbesetzung offener Stellen, denn die Zahl der Auszubildenden bei der LDMA ist stabil geblieben. Verändert hat sich das Alter zu Beginn der Ausbildung – ein größerer Anteil beginnt die Ausbildung als Minderjährige:r als in den Vorjahren. Hilfreich sind die regionalen Ausbildungskoordinator:innen zur gezielten Unterstützung der Praxisanleiter:innen bei der Anpassung und Umsetzung der neuen Ausbildungsmodule und der dazugehörigen Methodik. So kann die Ausbildungsqualität hochgehalten werden. Um die Auszubildenden früh für eine langfristige Tätigkeit in der LDMA bzw. der Lafim-Diakonie zu gewinnen, haben sich spezielle gesellschaftsübergreifende Ausbildungstage etabliert.

Die Übernahmequote von Auszubildenden nach der bestandenen Prüfung in unseren Einrichtungen ist stabil geblieben.

- Leider kann die berufsbegleitende Ausbildung zu generalistischen Pflegefachkräften, welche gerne von langjährigen Pflegehelfer:innen angenommen wurde, aufgrund der fehlenden länderspezifischen Rahmenbedingungen nicht mehr angeboten werden.
- Die Nachbesetzungszeit für offene Führungspositionen hat sich aufgrund des Fachkräftemangels verlängert. Hier setzt ein internes Trainee-Programm an. Es hat bereits mehrfach zu erfolgreichen Nachbesetzungen geführt.
- Zur Mitarbeiter:innenbindung werden im Rahmen der Zertifizierung „berufundfamilie“ Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt. Beispielhaft seien hier Dienstplansicherheit, Arbeitszeitmodelle und Gestaltung von Mitarbeiter:innenräumlichkeiten genannt. So wird die Attraktivität der Arbeit in der LDMA erhöht.
- Ein weiterer Schwerpunkt ist der Ausbau der Digitalisierung, zum Beispiel der gesamten Pflegedokumentation in allen Angeboten.



Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe

Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe

Die Fliedners Lafim-Diakonie gemeinnützige GmbH ist eine hundertprozentige Tochter der Lafim-Diakonie. Die Gesellschaft ist 2021 durch Formwechsel aus der Landesausschuss für Innere Mission – Dienste für Menschen gemeinnützige AG hervorgegangen. Diese wurde 2010 gegründet. Zweck der Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe sind Betreuungs-, Assistenz- und Dienstleistungen für Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen sowie Angebote in der Kinder- und Jugendhilfe.



Stand: 31.12.2022

Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe

Plätze Wohnen stationär	211
Plätz Wohnen ambulant	188
Plätze Werkstatt für behinderte Menschen	838

Lafim-Diakonie für junge Menschen und Familien

Plätze in drei Kindertagesstätten	272
betreute Familien / Familienhilfe	95



Stand: 31.12.2022

hauptberuflich Mitarbeitende	585
davon männlich	188
weiblich	397
davon in Teilzeit	393
Bundesfreiwilligendienst bzw. Freiwilliges Soziales Jahr	1
Anzahl der aktiven Ehrenamtlichen	26

Die Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe ist in den Landkreisen Potsdam-Mittelmark und Havelland und in der Stadt Brandenburg a.d.Havel bekannt, nachgefragt und im Gemeinwesen gut vernetzt. Der Ausbau der Angebote wird über das derzeitige Einzugsgebiet hinaus angestrebt. Es besteht eine große Nachfrage an Wohn-, Arbeits- und Berufsbildungsplätzen sowie Kita- und Jugendhilfeangeboten. Dies sicherte 2022 die nahezu vollständige Auslastung der angebotenen Platzkapazitäten. Das strategische Ziel, die Barrierefreiheit und Modernisierung der Liegenschaften fortlaufend umzusetzen, ist z.B. durch die Inbetriebnahme des Ersatzneubaus Lindenhof 2022 näher gerückt. Modernisierungen und die damit einhergehende Vorbereitung auf den verstärkten Einsatz von Assistenzsystemen, welche die Selbstbestimmung weiter fördern, standen und stehen im Vordergrund der Entwicklungen des Jahres und der kommenden Jahre. Durch Investitionen in moderne Assistenzsysteme und Kommunikationsprogramme, die die einfache oder nonverbale Sprache fördern, sind wir auch diesem Ziel nähergekommen.

Der Ausbau von Wohnangeboten nimmt zunehmend stärkeren Raum in den strategischen Ausrichtungen ein. Wohnungsknappheit und explodierende Mieten machen es Menschen mit Behinderung immer schwerer, bezahlbaren Wohnraum zu finden. Zudem wird die Gestellung von Wohnraum auch in Zukunft eine entscheidende Rolle in der Belegungssicherung der Werkstätten spielen. Mit dem Kauf eines Baugrundstücks in der Stadt Bad Belzig und der geplanten Schaffung von Wohnraum



und Begegnungsmöglichkeiten möchte die Holding das weiterhin erfolgreiche Arbeiten der Gesellschaft sichern. Der Aufbau zusätzlicher ambulant betreuter Wohnungsangebote in den Landkreisen Potsdam-Mittelmark, Havelland und in der kreisfreien Stadt Brandenburg a.d.H. zeigen eine weitere strategische Zielrichtung der Entwicklung. Ergänzend hat 2022 der Fliedners Ambulant Psychiatrische Pflegedienst seinen Dienst aufgenommen.

Dem strategischen Ziel, der Erweiterung und Modernisierung der Werkstätten, wird mit dem Kauf eines Grundstücks im Gewerbegebiet Hohenstücken in der Stadt Brandenburg a.d.H. Rechnung getragen. Dieser neue Standort wird den Standort Grüne Aue ablösen und sich mit neuen Arbeitsangeboten dem veränderten Markt stellen. Durch die Schaffung von neuen und moderneren Arbeitsangeboten wird in noch stärkerem Maße die sich verändernde Arbeitswelt in den Werkstätten abgebildet. Durch den geplanten Aufbau des neuen Produktionsstandorts wird es möglich sein, die Palette der Arbeitsangebote auf die veränderten Einschränkungen der Beschäftigten abzustimmen, die Diversifizierung der Arbeitsangebote voranzutreiben und flexibel und marktgerecht agieren zu können.

Die hohe Nachfrage nach dem Förderbereich besteht nach der vollzogenen Platzerweiterung unverändert. In diesem Zusammenhang wird mit dem Landkreis Havelland die Eröffnung einer Tagesförderstätte geplant, um zusätzliche Bedarfe abbilden zu können. Der Zugang zum Förder- und Beschäftigungsbereich (FBB) der Werkstatt wird sich damit verändern. Die zunehmende Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt ist unser Ziel und wird sich auf die Gestaltung der Werkstätten auswirken. Zu guter Letzt wirkt sich die Veränderung der Krankheitsbilder auf die Gestaltung der Arbeitswelt aus. Hier ist eine Zunahme von Menschen mit psychischen Erkrankungen und mit Schwerstmehrfachbehinderungen zu verzeichnen.

Neben der Beteiligung an Ausschreibungen mit dem Ziel, weitere Kindertageseinrichtungen zu betreiben, wurde für die Kirchengemeinde Fehrbellin die Geschäftsbesorgung einer Kindertagesstätte übernommen. Die guten Netzwerkkontakte zu Kommunen und Kirchengemeinden werden weiter genutzt. Aktuell wird mit drei Gemeinde-Kirchenräten und freien Trägern über eine Unterstützung oder Übernahme verhandelt. Das mit der Stadt Brandenburg a.d.H. entwickelte Wohnprojekt



Mitarbeitende der Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe bei den Vorbereitungen zum Tag der Pflege



Beim 10-jährigen Jubiläum des Standorts Grüne Aue gab es Geschenke für die Gäste

für herausfordernde Jugendliche ist weiter vorangebracht worden. Neben allen nötigen Abstimmungen mit den Entscheidungsträgern konnte für die passende Immobilie der Bauantrag gestellt werden.

Allgemeine Bedingungen

Zum Jahresende 2021 lebten rund 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) erhoben hat, waren das rund 108.000 oder 1,4 % weniger als am Jahresende 2019. 2021 waren somit 9,4 % der gesamten Bevölkerung in Deutschland schwerbehindert. Etwas mehr als die Hälfte (50,3 %) der Schwerbehinderten waren Männer. Als schwerbehindert gelten Personen, denen von den Versorgungsämtern ein Grad der Behinderung von 50 % und mehr zuerkannt sowie ein gültiger Ausweis ausgehändigt wurde. Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: So sind ein Drittel (34 %) der schwerbehinderten Menschen 75 Jahre und älter. Knapp 3 % waren Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren (Statistisches Bundesamt, PM 259 vom 22. Juni 2022).

Die Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe ist verlässlicher Partner von Kommunen, Landkreisen und Ministerien.



Auszeichnung der Fliehnern Wohnstätte Kirchhofstraße in Brandenburg a. d. H. mit dem Grünen Hahn. Ziel des kirchlichen Umweltmanagementsystems ist nicht nur die Einhaltung des gesetzlich geforderten Umweltschutzes, sondern auch, eine kontinuierliche Verbesserung der betrieblichen Umweltauswirkungen zu erreichen

Eine inklusive Gesellschaft ist das Ziel. Darauf sind die Angebote in Wohnen, Begleitung und Assistenz ausgerichtet. Für Menschen mit Behinderungen werden interessante und attraktive Arbeitsplätze angeboten. Eine lauter werdende Debatte zur Aufgabe der Werkstätten bis hin zu ihrer Infragestellung findet derzeit gesellschaftspolitisch statt. Auch die Werkstätten der Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe stellen sich der Diskussion und das Leistungsprofil wird weiter überarbeitet.

Der qualitativ hochwertige Betrieb von Kindertagesstätten und die Gestellung von passgenauen Jugendhilfeangeboten sichert die Reputation und damit verbunden die Möglichkeit, Wachstum zu generieren.

Die Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe hat sich als verlässlicher Partner der Industrie, des Handwerks und privater Auftraggeber etabliert. Menschen werden hier auf das Arbeitsleben innerhalb und außerhalb der Werkstatt vorbereitet. Mit einer Vielfalt von Lernangeboten in verschiedenen handwerklichen Bereichen wird eine fundierte berufliche Bildung für Menschen mit Behinderungen geboten. Zudem wird Menschen, die nicht in Werkstätten arbeiten können, eine Begleitung und Teilhabe angeboten. Durch die Entwicklung von veränderten Berufsbildungsbereichen wird die Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe schon heute den neu formulierten Forderungen des Gesetzes gerecht. So wird die Berufliche Bildung in Teilbetrieben sichert somit von Anfang an eine offene Werkstatt. Auch der Ausbau der betrieblichen Arbeitsangebote ist ein wachsender Bereich des Leistungsspektrums.

Durch den 2021 begonnenen Organisationsentwicklungsprozess der Gesellschaft wurden die Strukturen so verändert, dass eine Stärkung der Fachlichkeit spürbar wird. Das Ziel, eine leistungsfähige und hoch fachliche Arbeitseinheit zu schaffen – und dies nicht auf Kosten der Wirtschaftlichkeit – ist mit Einführung der Leitung der Begleitenden Dienste erreicht worden. Der Ansatz der Gleichstellung von produktiven und rehabilitativen Anforderungen war Ausgangspunkt dieser Entwicklung und zeigt hier die ersten Früchte.

Die Grundlage für den insgesamt positiven Geschäftsverlauf war und ist die Stärkung der Ebene der Regional- und Bereichsleitungen und die weitere Befähigung des Leitungspersonals zur Steuerung der von ihnen zu verantwortenden Bereiche

und Regionen. Die gezielte Steuerung des belegungsabhängigen Personaleinsatzes sowie die Budgetüberwachung werden konsequent umgesetzt. Neben der Überwachung der Ausgabenseite wurden auch im Jahr 2022 gezielt dort Kostensätze verhandelt, wo es notwendig und darstellbar war. Die Mehrheit der Kostensätze unterlag der Fortschreibung und ermöglichte dank der starken Verhandlungen des Jahres 2020 eine auskömmliche Einnahmenseite.

Chancen und Herausforderungen

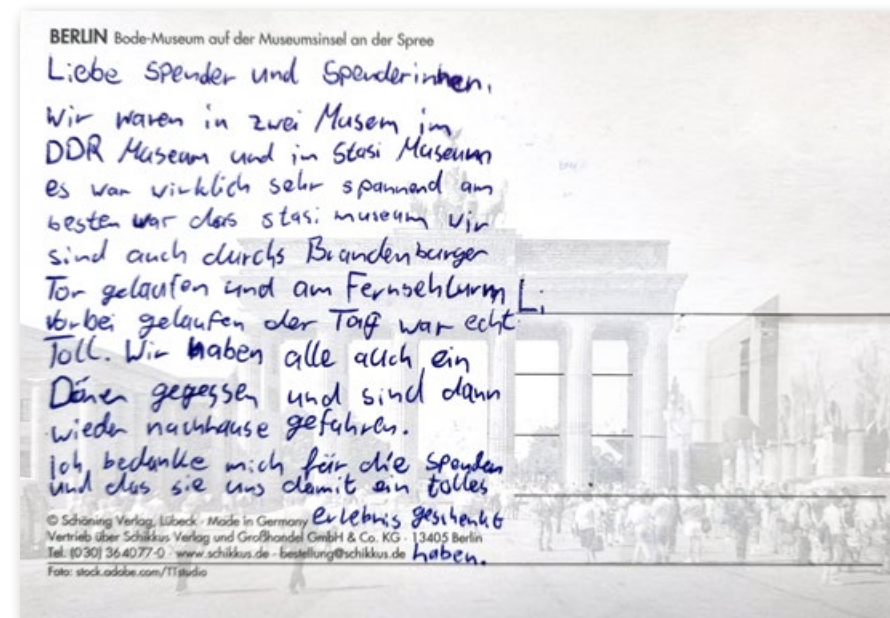
- Ein gesellschaftlicher Wandel und eine sich fortlaufend verändernde Gesetzeslage haben Einfluss auf die inhaltliche und strukturelle Ausrichtung von Einrichtungen der Teilhabe. Die Zukunft liegt darin, sich individuellen Wünschen zu öffnen, neue Wege zu gehen und bestehende Strukturen zu verändern. Angebote müssen somit in kürzeren Intervallen als bisher auf den Prüfstand gestellt und den Anforderungen angepasst werden.
- Das hat Auswirkungen auf die Dienstleistungen und zeigt den strategischen, fachlichen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungsbedarf auf. Verbesserungspotenziale und Notwendigkeiten sind erkannt und werden in Zielen mit Maßnahmenverantwortlichkeit umgesetzt.

Insbesondere heißt es für die Werkstätten:

- Anpassung der Arbeitsangebote an sich verändernde Störungsbilder
- Aufbau von Integrationsbetrieben und/oder -bereichen
- Entwicklung von sich refinanzierenden und attraktiven Arbeitsangeboten
- Durchlässigkeit auf den ersten Arbeitsmarkt weiter ausbauen

Für die Wohnstätten heißt es:

- Neben dem barrierefreien Um- und Ausbau der Wohnplätze ist die technische Vorbereitung von Assistenzsystemen zu forcieren. Hierbei ist zu prüfen, welche Formen der Barrierefreiheit zukünftig durch sich ändernde Beeinträchtigungen ausgebaut werden müssen.



Über ein Crowdfundingprojekt wurde ein Ausflug nach Berlin für sechs Kinder und Jugendliche in 1-zu-1-Betreuung finanziert. Im Anschluss bekamen die Spender Dankeschönkarten per Post.

- Die personenzentrierte Teilhabeförderung und Pflege ist als Schwerpunkt der fachlichen Fortentwicklung zu sehen.
- Die elektronische mobile Betreuungsdokumentation ist flächendeckend in allen Bereichen abzuschließen.
- Die Erhöhung der Attraktivität für die Kund:innen und die Vermeidung von Belegungsrückgängen ist und bleibt zentrales Anliegen. Aufgrund zunehmender multipler Begleiterkrankungen steigen die Pflegebedarfe der Bewohner:innen. Der Umbau der Wohngruppen zu Appartements und die weitere Schaffung von individuell nutzbaren Nasszellen bei Verkleinerung der Wohngruppen und Reduzierung der Bewohner:innenzahl in der Gruppenstruktur ist voranzutreiben.

Zum Altern als solches kommen Alterserkrankungen wie Demenz und auch progressive Krankheitsverläufe hinzu. Zusätzliche qualifizierte Behandlungspflege, Palliativbegleitung und Tagesstruktur gehören zum Alltag. Der zunehmende Einsatz von Assistenzsystemen führt langfristig zu einer steigenden Ambulantisierung der Angebote. Zeitgleich ist eine Belegung der stationären Wohnformen mit Menschen mit starken bis sehr starken Einschränkungen zu erwarten. Das erfordert zusätzliche Ressourcen. Dem wird quantitativ durch Verhandlungen mit den Kostenträgern um Erhöhung der Personalstellen und qualitativ über ein umfassendes Fortbildungsprogramm Rechnung getragen.



Mitarbeitende der Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe beim Benchmarking-Analyseworkshop zur Sicherung der Teilhabequalität

Regionalleiterin Kathrin Mauroschat und Abteilungsleiter Sylvio Müller beim 10-jährigen Jubiläum der Fliedners Werkstatt Grüne Aue in Brandenburg a. d. H.



- Zu den nennenswerten Risiken gehört zunehmend die personelle Absicherung der Leistungserbringung in allen Bereichen. Eine für die kommenden Jahre erwartbare Verrentungswelle und der fehlende Nachwuchs werden zukünftig die größte Unsicherheit sein. Der zunehmende Kostendruck auf die Kommunen und deren Weiterreichen an die Träger wird die Arbeit zunehmend erschweren. Pandemiebedingter und bereits angekündigter Sparwille wirkt hierbei auf unbestimmte Zeit als Beschleuniger dieser Entwicklung.
- Die Wirtschaftlichkeit in den Gewerken der Werkstätten muss gesichert und weiter ausgebaut werden. Werkstätten müssen stärker als bisher als ein Ort der beruflichen Rehabilitation verstanden werden, von dem aus es mehr Menschen mit Behinderungen gelingt, ihre persönlichen Kompetenzen zu entwickeln und auszubauen. Das wesentliche Ziel dabei ist die selbstbestimmte Entscheidungsmöglichkeit von Menschen mit Behinderungen über ein Teilhabeangebot in einer Werkstatt oder auf dem regulären Arbeitsmarkt.
- Durch die steigende Nachfrage nach Berufsbildungsangeboten in den Werkstätten im Havelland gibt es die Möglichkeit, die Angebote auszubauen, räumlich zu erweitern und somit auch die Belegungsstabilität in den Werkstätten langfristig abzusichern.



Das Team der Zentralküche in Brandenburg a. d. H. unter der Leitung von Simone Siedler (1. Reihe 2. von rechts)

- Der Werkstattbereich der Metallverarbeitung Grüne Aue konnte den Wegfall eines Großkunden durch eine Neuausrichtung des Produktionsprofils kompensieren. Dieses ist gut gelungen und konnte in der Übergangsphase durch Produktionsverlagerung aus anderen Standorten kompensiert werden. Das Ziel, einen neuen Produktionsstandort zu installieren, haben wir durch den Erwerb des Grundstücks Friedrichshafener Straße erreicht.
- Die Neuausrichtung der Zentralküche in Brandenburg ist in die Projektplanung für den neuen Werkstattstandort Friedrichshafener Straße aufgenommen worden. Zum Ende des Jahres konnten Aufträge zur Essenversorgung für alle Schulen in der Stadt Brandenburg ab dem Jahr 2023 akquiriert werden.
- In den Kindertagesstätten lag der Fokus auch im Jahr 2022 auf dem Aufbau der Kapazität von qualifiziertem Personal und damit auf der Belegungssicherung der Kitas. Der kontinuierliche Aufbau der zusätzlichen und refinanzierten Förderung der Kinder konnte im Jahr 2022 weiter gesichert werden.
- Die Ausdehnung der ambulanten Jugendhilfe in den Landkreis Potsdam-Mittelmark, verbunden mit der Aufbauplanung der ersten stationären Einrichtung in Brandenburg an der Havel, konnte im Geschäftsjahr 2022 erfolgreich fortgesetzt werden.



Lafim-Diakonie Services

Lafim-Diakonie Services

Die WI-LAFIM GmbH ist eine Tochtergesellschaft der Lafim-Diakonie. Sie wurde 1995 als Wirtschaftliche Geschäftsbetriebe des Landesausschusses für Innere Mission gegründet. Der Geschäftszweck der WI-LAFIM GmbH ist die Verwaltung und das Betreiben wirtschaftlicher Geschäftsbetriebe und anderer nicht gemeinnütziger Bereiche der Lafim-Diakonie.



Stand: 31.12.2022

Unterhaltsreinigung

Fläche gesamt	128.220,93 qm = 38 Fußballfelder
pro Tag	8.050 Wischbezüge, 3.810 Lappen

Mittagsversorgung

Mahlzeiten gesamt	1.009.606
davon Senior:innen	603.373
Kinder	54.623
außer Haus / sonstige	351.610



◆ Personalstruktur

Stand: 31.12.2022

hauptberuflich Mitarbeitende	602
davon männlich	193
weiblich	409
davon in Teilzeit	478

Die Gesellschaft gliedert sich in die Geschäftsfelder

- Hauswirtschaftliche Dienstleistungen und
- Hotel Haus Chorin (bis 28.02.2023).

Das Geschäftsfeld Hauswirtschaftliche Dienstleistungen untergliedert sich in die drei Geschäftsbereiche Catering & Service, Unterhaltsreinigung und Fahrdienste.

Zu den Aufgaben zählen insbesondere Catering/Speisenversorgung, Führung der sogenannten „Wi LaCantina“ an verschiedenen Standorten, Hauswirtschaft, Wäschereilogistik, Gebäudereinigung sowie Fahrdienste. Auf den Kunden abgestimmte, passgenaue Leistungsmodulare werden durch ein klares Leistungsverzeichnis geregelt. Neben jeweils einem Standort in Berlin und Sachsen-Anhalt werden Dienstleistungszentren an verschiedensten Standorten im Land Brandenburg betrieben.

Das Hotel Haus Chorin ist ein 3-Sterne-Superior-Tagungshotel mit 63 Zimmern, einem Tagungsbereich für bis zu 180 Personen sowie einem Hotelrestaurant. Zum Hotel gehören außerdem die Alte Klosterschänke Chorin, ein rustikales Scheunenrestaurant und die Historische Amtsschmiede. Mit der Veräußerung der Immobilien der Lafim-Diakonie am Standort Chorin mit Wirkung zum 31.12.2022



Das Hotel Haus Chorin

an die CHORONA Immobilien GmbH sowie der Veräußerung des operativen Betriebes durch die Gesellschaft mit Wirkung zum 01.03.2023 an die Tourismus Chorin GmbH wurde das Hotel- und Gastronomiegeschäft, als nicht zum Kerngeschäft der Lafim-Diakonie gehörend, von der Gesellschaft aufgegeben.

Allgemeine Bedingungen

Durch die Einbindung in den Konzernverbund der Lafim-Diakonie und die Auftragslage der Muttergesellschaft sowie der Schwestergesellschaften sind die Rahmenbedingungen im Geschäftsbereich der Hauswirtschaftlichen Dienstleistungen stabil. Die Entwicklungen des Lebensmittelmarkts werden aufmerksam beobachtet. Sie können durch die Kooperation mit verschiedenen großen Lieferanten zum Teil auf einer stabilen Preisbasis gehalten werden.



Im April 2022 ging das neue Fahrdienstzentrum der Lafim-Diakonie Services am Standort Teltow an den Start: E.-M. Dressler, K. Lücke und S. Panzram (v. li. n. re.)



Kleider machen Leute: Mitarbeitende aus den Bereichen Catering und Reinigung freuen sich über die farbenfrohe neue Dienstkleidung bei der Lafim-Diakonie Services

Chancen und Herausforderungen

- Die allgemeine Marktentwicklung in der Gesundheitsbranche sowie die unverändert hohe Nachfrage durch Einrichtungen der Alten-, Behinderten- und Jugendhilfe nach Lösungen für hauswirtschaftliche Dienstleistungen lassen eine optimistische Entwicklungsperspektive zu.
- Nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 wurden im Oktober 2020 weitere Anpassungen ab dem 1. Januar 2021 für die nächsten zwei Jahre festgelegt. Diese Steigerungen haben sich auch auf die tarifliche Gestaltung der Wi-Lafim GmbH im Jahr 2022 ausgewirkt. Hinzu kam die zuletzt kurzfristige Anpassung des Mindestlohns im Jahr 2022 zum 01.10.2022. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wurde der Haustarifvertrag entsprechend angepasst. Der Haustarifvertrag liegt weiterhin über dem gesetzlichen Mindestlohn. Risiken ergeben sich aus der fehlenden Möglichkeit zur Weitergabe der Belastung an die Kund:innen, insbesondere bei kurzfristigen gesetzlichen Mindestlohnanpassungen wie zuletzt zum 01.10.2022.
- Im Bereich Hauswirtschaftliche Dienstleistungen konnten in Zusammenarbeit mit dem Großkunden Lafim-Diakonie für Menschen im Alter gemeinnützige GmbH, Potsdam, zentrale Dienstleistungsbereiche überprüft und neu gestaltet werden. Eine neue Rahmenvereinbarung wurde im Geschäftsjahr 2021 abgeschlossen und wird 2023 evaluiert.
- In allen Bereichen wird das Thema Personalmanagement für die folgenden Jahre die Aufgabenbereiche beherrschen. In der Altersstruktur ist heute schon absehbar, dass in den nächsten fünf Jahren ein nicht zu unterschätzender Teil der Belegschaft das Unternehmen altersbedingt verlassen wird. Personalmanagement und Ausbildungsmodelle werden entwickelt bzw. laufen aktuell an.



Spendenbericht 2022

Spendenprojekt Äthiopien

Wie in jedem Jahr war das erste Ereignis auch in diesem Berichtsjahr das Weihnachtsfest, das in Äthiopien immer um den 6. Januar herum gefeiert wird. Und auch zu diesem Zeitpunkt überwiesen wir wieder ein kleines Weihnachtsgeld für die Mitarbeitenden in der Tulu-Gopo-Klinik und die für unsere Projekte im Entwicklungsbereich tätigen Mitarbeitenden der äthiopischen Landeskirche – eine kleine Motivation und ein Dankeschön.

Noch immer bestimmten die Unruhen im Land das Leben und Arbeiten unserer Partner:innen und Freund:innen, die alle Aktivitäten in großem Maße beeinträchtigen und bedrohen. Jede Bewegung im Landesinneren geht einher mit Kontrollen, deren Ausgang ungewiss und willkürlich ist. Die hohe Inflation erschwert das Leben zusätzlich erheblich und auch die länger gewordenen Trockenzeiten. Dennoch wurde versucht, das Leben und die Arbeit so gut es geht weiterzuführen.

Wir bekamen Berichte und Fotos über die Fertigstellung des Wasserprojekts nahe Dembi Dollo, dessen Verzögerung den Kriegswirren geschuldet war.

Die Versorgung der Patient:innen in der Klinik in Tulu Gopo konnte weitgehend abgesichert werden. Es wurden große Mengen an Medikamenten und Verbandsmaterial eingekauft und ein Mitarbeiter begann die Ausbildung zum Krankenpfleger, die von

der Lafim-Diakonie mit 3.000 € pro Jahr finanziert wird. Auch hierüber erhielten wir einen Bericht mit Fotos und der finanziellen Abrechnung.

Insgesamt konnten von den Spendengeldern 2022 rund 28.000 € erfolgreich eingesetzt werden. Das war, wie in jedem Jahr, nur möglich durch die zahlreichen treuen Spender:innen innerhalb und außerhalb der Lafim-Diakonie sowie durch die großzügige Unterstützung durch die Unternehmensleitung der Lafim-Diakonie. Allen sei von Herzen für ihre Treue und Zuverlässigkeit gedankt!

Dankbar sind wir auch für die zahlreichen Möglichkeiten, bei Veranstaltungen der Lafim-Diakonie und in Kirchengemeinden mit einem Äthiopien-Stand Fundraising-Aktivitäten durchführen zu können. Hier können Interessierte so manche Kleinigkeit erwerben, frisch gerösteten äthiopischen Kaffee in originaler Herstellungsweise probieren und sich mit leckeren selbstgemachten Marmeladen versorgen. Die gesamten Einnahmen kommen ausschließlich dem Äthiopien-Spendenprojekt zugute.

Noch einmal: DANKE an alle Spender:innen!

Im Namen der Äthiopien-AG
Angelika Spiekermann



Angelika Spiekermann (links) und Anke Rückert (rechts) mit zwei Angestellten der Tulu-Gopo-Klinik

Spenden an die Lafim-Diakonie für Menschen im Alter

Im Jahr 2022 erreichten uns zahlreiche größere und kleiner Sach- und Geldspenden, als Zeichen der Dankbarkeit für die gute Betreuung und Pflege in unseren Häusern.

Das Spendenaufkommen belief sich im Berichtszeitraum auf insgesamt **14.382,48 €**.

Diese Mittel fanden Verwendung für verschiedene Vorhaben, Anschaffungen oder Projekte, die den Alltag der Bewohner:innen und/oder Tagesgäste bereichern und verschönern:

So wurden im Seniorenzentrum Richard Kirstein 90,00 € für den Kostümausleih verwandt. Die Kostüme wurden für die Darbietung des Mitarbeiterprogramms beim Sommerfest benötigt und sorgten für viel Freude und Applaus.

Immer mehr Mitarbeitende lassen ihren PKW stehen und kommen per Fahrrad zum Dienst oder Angehörige kommen mit dem Rad zu Besuch ins Seniorenzentrum Wasserschloss. Damit die Räder sicher abgestellt und vor Witterungseinflüssen geschützt werden können, wurden Stellplätze Überdachung für 1.149,00 Euro geschaffen.

Das Seniorenzentrum Kurt Bohm in Ketzin schaffte zwei Partyzelte an, unter denen bis zu 40 Personen Platz finden. Mit der Anschaffung sind nicht nur künftige Sommerfeste witterungsunabhängig, sondern Feiern werden flexibler zu fast jeder Jahreszeit möglich.

Für die Bewohner:innen des Seniorenzentrums Emmaus-Haus in Potsdam wurde eine Pergola und zusätzliche Baumbänke im Garten aufgestellt. Diese werden nicht nur an heißen Tagen gut genutzt, sondern sind schnell zu beliebten Treffpunkten geworden, die zum Verweilen einladen. Für das Material und Aufbau der Pergola sowie die Beschaffung der Baumbänke wurden 5.956,50 Euro aus Spendenmitteln eingesetzt.

Die beschriebenen Verwendungen von Spendenmitteln sind lediglich einzelne Beispiele. Sie wurden wertungsfrei ausgesucht und zeigen die vielfältigen Ideen zur Verwendungen. Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Zweckgebundene Spenden wurden ausschließlich für den vom Geber bestimmten Verwendungszweck verwendet.

Wir danken allen Spender:innen herzlich für Ihre Unterstützung – ohne diese hätten viele Vorhaben oder Anschaffungen nicht so schnell umgesetzt werden können!



Einnahmen über Spenden und Anträge (Fundraising) der Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe

Aufstellung der Fördermittel- und Spendeneingänge nach Spendenzweck

	Summe in €
Allgemeine Spende	42.576
Berufliche Bildung	50
Förder- und Beschäftigungsbereich	2.603
Freizeit	24.983
Partner in Kamerun AHPPV	15.161
Kinder und Familien	126.880
Wohnen	15.122
Privatspenden	24.022
Gesamtergebnis	251.397

Aufstellung der Fördermittel- und Spendeneingänge nach Geber:innen

	Summe in €
Fördermittel	87.740
Kollekten	5.000
Privatpersonen	156.244
Unternehmen	2.414
Gesamtergebnis	251.397

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 Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe

Fliegners 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



Wirtschaftsbericht

Wirtschaftsbericht des altrechtlichen Vereins Lafim-Diakonie, Potsdam, für das Geschäftsjahr 2022

Investitionstätigkeit

Investitionen in das Anlagevermögen wurden in Höhe von TEUR 15.650 getätigt. Die Investitionen in das Sachanlagevermögen in Höhe von TEUR 7.209 betreffen insbesondere Ersatzbeschaffungen im Bereich der Betriebs- und Geschäftsausstattung. TEUR 223 entfallen auf Investitionen in die immateriellen Vermögensgegenstände.

Die Investitionen in das Finanzanlagevermögen in Höhe von TEUR 8.218 betreffen Wertpapiere des Anlagevermögens, denen Abgänge zu Restbuchwerten von TEUR 8.755 gegenüber stehen.

Personalbereich

Zum 31.12.2022 waren konzernweit 3.165 Mitarbeitende inkl. Freiwilligendienstler und Ehrenamtliche beschäftigt. Sie waren in Voll- oder Teilzeit vorwiegend in den pflegerischen und therapeutischen Arbeitsbereichen 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 Bruttovergütung der beiden Vorstandsmitglieder betrug im Jahr 2022 zusammen EUR 342.380,04.



Michael Köhler

Ertragslage

Im Geschäftsjahr 2022 wurde bei betrieblichen Erträgen in Höhe von TEUR 166.966 und betrieblichen Aufwendungen in Höhe von TEUR 162.004 ein Betriebsergebnis von TEUR 4.962 (Vj. TEUR 4.864) erwirtschaftet.

	2022		Vorjahr		Veränderung	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Umsatzerlöse	151.169	90,5	143.113	93,1	8.056	5,6
Übrige betriebliche Erträge	15.797	9,5	10.654	6,9	5.143	48,3
Betriebliche Erträge	166.966	100,0	153.767	100,0	13.199	8,6
Materialaufwand	19.236	11,5	19.374	12,6	-138	-0,7
Personalaufwand	115.489	69,2	106.713	69,4	8.776	8,2
Übrige Betriebsaufwendungen	21.582	12,9	17.030	11,1	4.552	26,7
Eigenmittelfinanzierte Abschreibungen auf Anlagevermögen	5.697	3,4	5.786	3,8	-89	-1,5
Betriebliche Aufwendungen	162.004	97,0	148.903	96,8	13.101	8,8
Betriebsergebnis	4.962	3,0	4.864	3,2	98	2,0
Fördermittelergebnis	0	0,0	0	0,0	0	-
Finanzergebnis	-1.114	-0,7	-634	-0,4	-480	75,7
Ergebnis vor Ertragsteuern	3.848	2,3	4.230	2,8	-382	-9,0
Ertragsteuern	-104	-0,1	-100	-0,1	-4	4,0
Jahresüberschuss	3.744	2,2	4.130	2,7	-386	-9,3

Das Betriebsergebnis liegt marginal über dem des Vorjahrs (+ TEUR 98), was unter anderem dadurch begründet ist, dass gestiegene Personalkosten durch entsprechend gesteigerte Umsatzerlöse (+ TEUR 8.056) zu großen Teilen kompensiert werden konnten. Ebenfalls stark angestiegen sind die übrigen betrieblichen Erträge (+ TEUR 5.143). In diesen werden u. a. Versicherungserstattungen, welche im Vorjahresvergleich um TEUR 334 angestiegen sind, erfasst. Ebenfalls unter dieser Position subsumiert werden die Erträge aus der Auflösung von Rückstellungen. Diese sind aufgrund der Auflösung von Rückstellungen für Erlösrisiken, ausstehende Rechnungen, Jahressonderzahlungen und Instandhaltungsaufwendungen im Vorjahresvergleich um TEUR 458 angestiegen. Die mit Abstand größte Ertragssteigerung im Vorjahresvergleich entfällt bei den übrigen betrieblichen Erträgen allerdings auf die Zuschüsse, welche um insgesamt TEUR 3.024 angestiegen sind. Grund hierfür sind deutlich höhere Erstattungen für Corona-Mehraufwendungen sowie eine Anpassung der Risikobewertung für Rückzahlungsverpflichtungen.

Die Umsatzerlöse selbst sind ebenfalls um TEUR 8.056 bzw. 5,6 % gestiegen. Im Bereich der Altenhilfe ist die Entwicklung aufgrund der nach der Corona-Pandemie wieder steigenden Belegungszahlen im Bereich der vollstationären Pflege und Kurzzeitpflege sowie der steigenden Kostensätze positiv. Die Erträge aus Betreuungsleistungen im Bereich der Teilhabe sind aufgrund der neu verhandelten Vergütungssätze ebenfalls um TEUR 995 angestiegen.

Den mit Abstand größten Aufwandsposten stellt mit TEUR 115.489 der Personalaufwand dar. Dieser hat sich im Vergleich zum Vorjahr um TEUR 8.776 bzw. 8,2 % erhöht. Grund hierfür sind eine Steigerung des Personaleinsatzes um 87,6 Vollkräfte im Vergleich zum Vorjahr sowie unterjährig erfolgte Tarifsteigerungen.

Der Materialaufwand ist nur geringfügig um TEUR 138 bzw. 0,7 % auf TEUR 19.236 gesunken.

Die eigenmittelfinanzierten Abschreibungen stellen sich mit TEUR 5.697 leicht vermindert dar. Erträge aus der Auflösung des Sonderpostens (TEUR 3.256) kompensieren die geförderten Abschreibungen und stellen das Fördermittelergebnis dar.

Vermögens- und Finanzlage

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

Das Anlagevermögen hat sich nach Abzug des Sonderpostens im Vergleich zum Geschäftsjahresbeginn um TEUR 1.898 verringert.

Das mittel- und langfristig gebundene Vermögen ist zu 103,7 % durch das mittel- und langfristige Kapital finanziert.

Der Kapitalbedarf und die Liquidität im Geschäftsjahr 2022 waren jederzeit sichergestellt. Der Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit beträgt TEUR 14.601 (Vj. TEUR 10.105). Der Mittelzufluss aus der Geschäftstätigkeit konnte den Mittelabfluss aus der Finanzierungstätigkeit (TEUR – 3.698) sowie den Mittelabfluss aus der Investitionstätigkeit (TEUR – 14.318) jedoch nicht vollständig finanzieren und der Finanzmittelfonds verringerte sich dementsprechend um TEUR 3.415.

Die Eigenkapitalquote hat sich infolge des positiven Jahresergebnisses von 59,6 % auf 62,0 % (nach Abzug des Sonderpostens aus Zuwendungen zur Finanzierung des Anlagevermögens) erhöht.

	31.12.2022		Vorjahr		Veränderung	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Vermögen						
Anlagevermögen						
Immaterielle Vermögensgegenstände und Sachanlagen	151.206	112,0	154.894	115,0	-3.688	-2,4
Finanzanlagen	10.688	7,9	11.947	8,9	-1.259	-10,5
abzüglich Sonderposten für Investitionen	-53.800	-39,9	-56.849	-42,2	3.049	-5,4
Mittel- und langfristig gebundenes Vermögen	108.094	80,1	109.992	81,6	-1.898	-1,7
Forderungen und sonstiges kurzfristiges Vermögen	21.505	15,9	15.836	11,8	5.669	35,8
Flüssige Mittel	5.053	3,7	8.468	6,3	-3.415	-40,3
Kurzfristig gebundenes Vermögen	26.558	19,7	24.304	18,0	2.254	9,3
Rechnungsabgrenzungsposten	304	0,2	429	0,3	-125	-29,1
Vermögen insgesamt	134.956	100,0	134.725	100,0	231	0,2

	31.12.2022		Vorjahr		Veränderung	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Kapital						
Eigenkapital						
Kapitalkonto	53.000	39,3	53.000	39,3	0	0,0
Rücklagen	8.337	6,2	8.337	6,2	0	0,0
Bilanzgewinn	22.560	16,7	18.814	14,0	3.746	19,9
Anteile anderer Gesellschafter	166	0,1	168	0,1	-2	-1,2
Eigenkapital gesamt	84.063	62,3	80.319	59,6	3.744	4,7
Mittel- und langfristige Rückstellungen	207	0,2	194	0,1	13	6,7
Mittel- und langfristige Bankschulden	27.873	20,7	30.812	22,9	-2.939	-9,5
Mittel- und langfristiges Fremdkapital	28.080	20,8	31.006	23,0	-2.926	-9,4
Kurzfristige Rückstellungen	12.765	9,5	13.349	9,9	-584	-4,4
Kurzfristige Bankschulden	3.192	2,4	3.405	2,5	-213	-6,3
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	6.404	4,7	6.141	4,6	263	4,3
Kurzfristiges Fremdkapital	22.361	16,6	22.895	17,0	-534	-2,3
Rechnungsabgrenzungsposten	452	0,3	505	0,4	-53	-10,5
Kapital insgesamt	134.956	100,0	134.725	100,0	231	0,2



Governance-Kodex Transparenz Zertifizierungen

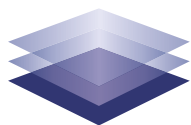
Diakonischer Corporate-Governance-Kodex

Kuratorium und Vorstand der Lafim-Diakonie haben bereits 2017 den Diakonischen Corporate-Governance-Kodex in seiner Ende 2016 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

Ebenfalls 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, Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Begünstigten steigern können.



Initiative
Transparente
Zivilgesellschaft



Getöpferte Engel der Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe

Unsere Zertifizierungen

Das TÜV-Zertifikat



Seit 2010 sind die Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe und die Lafim-Diakonie Services 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 Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe ist bereits seit 2010 zertifiziert.

Weitere Zertifikate im Bereich Dienste für junge Menschen und Familien



- Bundesprogramm „Frühe Bildung: Gleiche Chancen“
- Sprach-Kita „Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“
- „Lokales Bündnis für Familie“, Stadt Brandenburg

Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement



Elf Einrichtungen der Lafim-Diakonie sind seit Dezember 2019 nach dem Grünen Hahn, dem Umweltmanagement der Kirchen in Deutschland und der Schweiz, zertifiziert.



Seit 2020 sind wir außerdem Mitgliedsunternehmen bei der Gemeinwohloökonomie.

Impressum

Herausgeber

Lafim-Diakonie a. V.

Der Vorstand
Berliner Straße 148
14467 Potsdam
Telefon 0331 271 87-0
E-Mail lafim@lafim-diakonie.de

www.lafim-diakonie.de

Redaktion

Redaktionsleitung: Sandra Vedam
Autoren/Redaktionsteam:
Tilman Henke, Michael Holzhauer,
Michael Köhler, Angelika
Spiekermann, Tillmann Stenger,
Matthias Welsch

Fotos

Lafim-Diakonie; Adobe Stock;
Lafim-Diakonie Dienste zur Teilhabe:
Juliane Menzel, Jacqueline Steiner,
Rüdiger Böhme, Kati Krüger; Lafim-
Diakonie Dienste für Menschen
im Alter: Michael Holzhauer,
Mitarbeiter:innen Emmaus Haus/DZ
Oranienburg

Layout

verbum GmbH
www.verbum-berlin.de