



Landesausschuss
für Innere
Mission

2004

2005

2006

2007/2008

2008/2009

JAHRESBERICHT 2009/2010

Auf Zukunft eingestellt

2010

2011



Vorwort	1
Editorial	2
Geistliches Wort	4
DIENSTE FÜR MENSCHEN IM ALTER	5
DIENSTE FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN	8
DIENSTE FÜR JUNGE MENSCHEN	12
LAFIM mobil gemeinnützige GmbH	14
Lebenszentrum gemeinnützige GmbH	16
Diakonieverbund Eberswalde gemeinnützige GmbH	17
Medikus	18
WI-LAFIM	19
WI-LAFIM, Hotel Haus Chorin	21
IS-Immobilienmanagement social GmbH	22
Qualitätsmanagement	23
IBTG IT social GmbH	24
Mitarbeitervertretung (mv)	25
Wirtschaftsbericht	26
Ehrenamt	30
Spendenprojekte des LAFIM	31
Organigramm des LAFIM	32

I

N

H

A

L

T

V O R W O R T



Prof. Dr. jur. Detlev W. Belling,
Vorsitzender des Kuratoriums

Der LAFIM mit allen bei ihm Tätigen hat sich auch im zurückliegenden Jahr in den Dienst des Nächsten, des Schwachen und Hilfsbedürftigen gestellt und den diakonischen Auftrag erfüllt, so gut es die Kräfte zuließen. Diakonische Einrichtungen wie der LAFIM sind Orte der Solidarität und Nächstenliebe, an denen untereinander und für andere die je eigene Verantwortung bejaht und praktiziert wird. Von jedem, der beim LAFIM mitwirkt, wird Opferbereitschaft um des Nächsten willen und die Bereitschaft zum Teilen verlangt. Paulus mahnt uns: „Tut nichts aus Eigennutz oder um eitler Ehre willen, sondern in Demut, achte einer den anderen höher als sich selbst, und ein jeder sehe nicht auf das Seine, sondern auf das, was dem andern dient.“ (Phil 2, 3-5). Damit verlangen wir nicht grenzenlose Opferbereitschaft. Wir unterscheiden uns aber von gewerblichen Wohlfahrtsunternehmen durch die Relativierung materieller Güter. Für uns gilt: „Seid nicht geldgierig, und lasst euch genügen an dem, was da ist.“ (Heb 13,5).

Der LAFIM ist Träger von 30 stationären Pflegeeinrichtungen für Menschen im Alter an 27 Standorten sowie von Wohnstätten für Menschen mit Be-

hinderungen an 7 Standorten. Hinzu kommen die Werkstätten, in denen Menschen mit Behinderungen an 4 Standorten

arbeiten. Der LAFIM ist im ganzen Land Brandenburg vertreten. Der diakonische Auftrag läßt sich nur verwirklichen, wenn der LAFIM und seine Tochterunternehmen solide wirtschaften und ihre Struktur zukunftssicher gestalten. Daher haben wir unser diakonisches Netzwerk modernisiert. Wir sahen uns veranlaßt, unsere innere Struktur und Lage

aufmerksam zu prüfen. Die eingeleitete Neuorganisation des LAFIM wird auch in den nächsten Jahren fortgeführt. Der LAFIM bleibt als altrechtlicher Verein erhalten und erfüllt seine Aufgaben in der Kontinuität des Gründungszwecks von 1882 unter den aktuellen Gegebenheiten verlässlich. In Zukunft wird aber sein operatives Geschäft auf eine gemeinnützige Aktiengesellschaft übertragen werden. Sie wird LAFIM – Landesausschuss für Innere Mission – Dienste für Menschen gAG heißen. Die gemeinnützige AG weiß sich dem Auftrag Jesu Christi verpflichtet. Sie unterstützt die Tätigkeit des LAFIM und schirmt ihn von Risiken ab.

Wir bekennen uns zu verantwortungsbewußter Unternehmensführung, die auf die nachhaltige Steigerung des ideellen und materiellen Unternehmenswerts ausgerichtet ist. Dabei sind langfristige Unternehmensstrategien, solide Finanzpolitik, die Einhaltung rechtlicher und ethischer Geschäftsstandards sowie Transparenz in der Unternehmenskommunikation und im unternehmerischen Handeln wesentliche Faktoren. Teil unserer Unternehmensphilosophie ist eine gute diakonische Corporate Governance. Überschüsse aus der gemeinnützigen Tätigkeit werden ausschließlich zur Risikovorsorge und für die Finanzierung von Neu – oder Ersatzinvestitionen im gemeinnützigen Bereich eingesetzt. Kein Mitarbeiter muß um seinen Arbeitsplatz fürchten, wenn er seine diakonischen Pflichten gewissenhaft erfüllt.

Der LAFIM wird auf seinem Weg mit aufrechtem Gang voranschreiten und helfen, das Kreuz Jesu Christi zu tragen, sei es auch mühevoll. Der Herr gibt uns die Zuversicht, aus der unsere Kraft quillt. Für das Erreichte sind wir dankbar, für das vor uns Liegende erbitten wir Gottes Gnade und seinen reichen Segen.

Prof. Dr. jur. Detlev W. Belling

Mit aufrechtem Gang

EINE TÜR NACH INNEN ÖFFNEN.



Christian Tölken
Vorstandsvorsitzender,
Matthias Fiedler
Theologischer Vorstand und
Enrico Triebel
Juristischer Vorstand

Wandel erfordert *eine Perspektive*

Wir sind dabei, den LAFIM und seine Töchter wetterfest und zukunftssicherer zu machen. Und wir haben unser diakonisches Netzwerk in den letzten Jahren stark verändert und modernisiert. Noch gibt es einiges zu tun. In der anhaltenden Finanz- und Wirtschaftskrise muss sich erweisen, dass sich alle Anstrengungen gelohnt haben. Ausgangspunkt aller Überlegungen war, dass der Landesausschuss in seiner überkommenen Form an seine Grenzen gelangt ist. Auch dürfen wir nicht übersehen, dass die Finanzierung des Sozialen unserer Gesellschaft viel abverlangt. Jeder dritte Euro wird in Deutschland für Transferleistungen ausgegeben. Die Mechanismen sozialer Beteiligung funktionieren, aber angesichts der demografischen Entwicklung stellt sich die Frage, wie lange noch?

Die seit Monaten anhaltende Krise zwingt dazu, sich endlich den schon lange abzeichnenden Realitäten zu stellen. Die für die Systeme der sozialen Sicherung und unsere öffentlichen Haushalte Verantwortlichen haben längst alle Hände voll zu tun, den Status quo zu sichern. Ob es ihnen gelingen wird?

WAS BEDEUTET DAS FÜR UNSEREN LAFIM?

Folgende Geschichte zeigt uns einen Weg, der nicht immer gleich genommen wird: Eine Tür nach innen öffnen.

Es kam ein Mann zu einem Weisen und fragte ihn: „Ich suche eine Methode, die mich erfolgreich, frei und unabhängig macht. Doch es gibt so viele Methoden, Wege und Strategien.“ Er zählte alles

auf, was so angeboten wird und fragte: „Welchen Weg rätst du mir?“

Der Weise schaute sich den Mann lange und eindringlich an und schmunzelte: „Du erinnerst mich an den Mann, der sei-

ne Freiheit suchte“, antwortete er dann. „Dieser Mann versuchte eines Abends, ein Tor nach außen aufzustoßen. Doch so sehr er sich auch bemühte, das Tor öffnete sich nicht. Verzweifelt versuchte er es weiter und da er es nicht öffnen konnte, fühlte er sich eingesperrt und meinte, da draußen sei seine Freiheit. Schließlich war es Nacht geworden und erschöpft sank er nieder und schlief ein. Als er am Morgen erwachte, stellte er fest, dass sich das Tor nach innen öffnen ließ.“

Die Tür nach innen öffnen heißt, sich mit sich selbst auseinanderzusetzen und nach seinem eigenen Weg zu fragen. Natürlich scheint es bequemer einen vorgeschriebenen Weg zu kopieren, doch führt dieser Weg auch dorthin, wohin wir wirklich wollten? Entspricht er unserer Wertvorstellung, passt er zu unseren Möglichkeiten und Fähigkeiten?

Immer wieder wird gefragt, was unter Schlüsselkompetenz zu verstehen sei. Nun, in erster Linie heißt dies wohl, einen Schlüssel zu sich selbst zu finden, also die Tür nach innen zu öffnen. Genau dies hat der LAFIM unternommen. Wir sagen: Wandel erfordert eine Perspektive. Wichtige Schwerpunkte des LAFIM sind: Die Dienste für Menschen, neue Wohnformen und ambulante Angebote und unsere Vernetzung mit Kirche und Diakonie.

Im letzten Jahr haben wir u. a. unsere Leitungsstrukturen gestrafft, ein effizientes rollenbasiertes Qualitätsmanagementsystem und im Unternehmenscontrolling eine integrierte Finanzplanung entwickelt. Verstärkt fragen wir danach, wie das diakonische Profil auch künftig gesichert bzw. entwickelt werden kann.

Diakonisches Profil umfasst nach unserem Selbstverständnis ein ganzes Faktorbündel, das im Evangelium wurzelt:

- + Diakonische Identität
- + Diakonisches Profil
- + Diakonische Werte
- + Diakonische Fachlichkeit
- + Diakonische Kultur

Die unterschiedlichen Zugänge unserer Mitarbeitenden und unserer Kunden zur Botschaft des Evangeliums und zur Diakonie machen es notwendig, das christliche Menschenverständnis oder den diakonischen Auftrag immer wieder in geeigneter Weise in Erinnerung zu bringen bzw. in Erinnerung zu behalten. Damit werden wir der mehrdimensionalen Kompetenz in der Diakonie gerecht. Das geschieht auf unterschiedliche Weise und ganz praktisch. Es ist eine besondere Aufgabe des Landesausschusses für Innere Mission. Die Tür nach innen öffnen heißt aber auch: Wir müssen mit den uns anvertrauten Ressourcen verantwortlich umgehen. Das gehört für uns zur treuen Haushalterschaft. Wir haben deswegen die Ertragskraft aller Bereiche auf den Prüfstand gestellt, und wir wissen, das Bewusstsein eines effizienten Ressourceneinsatzes ist nicht immer genügend ausgeprägt.

Gerade die anhaltende weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise war für uns ein weiterer Anlass, das eigene Unternehmensmodell, seine Positionierung im gesamtwirtschaftlichen Umfeld und die eigene wirtschaftliche Lage besonders aufmerksam zu prüfen. Unser Geschäftsmodell lässt die Feststellung zu, dass wir uns in einem nahezu krisenfesten Umfeld betätigen. Der Markt der Pflege und der Betreuung älterer Menschen und Menschen mit Behinderung und der Förderung junger Menschen ist

weitestgehend stabil und nur mittelbar von der allgemeinen wirtschaftlichen Lage beeinflusst. Diese komfortable Situation darf uns nicht veranlassen, in der immer schon praktizierten Wachstumskeit über die unternehmerische Entwicklung des LAFIM und seines diakonischen Netzwerkes nachzulassen.

Der LAFIM verfügt über ausreichende liquide Mittel, die nicht nur dem Unternehmen als solchem, sondern auch seinen Kunden, Bewohnern und Betreuten ein über das Branchenübliche weit hinausgehendes zuverlässiges Gefühl der Sicherheit vermitteln können.

ERKLÄRUNG ZU UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Wir bekennen uns zu einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung, die auf eine nachhaltige Steigerung des ideellen und materiellen Unternehmenswertes ausgerichtet ist. Dabei sind langfristige Unternehmensstrategien, eine solide Finanzpolitik, die Einhaltung rechtlicher und ethischer Geschäftsstandards sowie Transparenz in der Unternehmenskommunikation und im unternehmerischen Handeln wesentliche Faktoren. Teil unserer Unternehmensphilosophie ist eine gute diakonische Corporate Governance. Entstehende Überschüsse aus der gemeinnützigen Tätigkeit werden ausschließlich zur Risikoversicherung und für die Finanzierung von Neu- oder Ersatzinvestitionen oder zur Entwicklung neuer gemeinnütziger Projekte im gemeinnützigen Bereich eingesetzt.

VERGÜTUNGSBERICHT

Für die Festlegung der Vorstandsvergütung ist das Kuratorium des LAFIM zuständig. Die Vergütung der drei Vorstandsmitglieder ist erfolgsunabhängig

gestaltet und wird in monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt. Zusätzlich haben die Mitglieder des Vorstandes Nebenleistungen erhalten, die aus der Privatnutzung von Firmenwagen (1 Fall) oder der km-Gelderstattung für die Nutzung des Privatwagens bei Geschäftsfahrten im Unternehmensinteresse bestehen. Die Jahresgesamtbezüge der drei Vorstandsmitglieder betrug 2009 339.403,51 EUR. Keines der Vorstandsmitglieder übt bezahlte nebenamtliche Tätigkeiten innerhalb der Diakonie aus.

Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft BDO in Berlin hat die Jahresabschlüsse des LAFIM und seiner verschiedenen Tochtergesellschaften unter Einschluss der Lageberichte geprüft und mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen. Sämtliche Abschlussunterlagen und Prüfungsberichte werden unserem Kuratorium rechtzeitig zugeleitet und von diesem in Gegenwart der Abschlussprüfer eingehend erörtert.

Wir danken all denen herzlich, die auch in 2009 am Erfolg und am Fundament unseres LAFIM und seines diakonischen Netzwerkes mitgearbeitet haben Namens aller, deren Leben durch diese Arbeit ein wenig angenehmer, leichter, heiterer oder reicher oder zielgerichteter oder getroster oder weniger schmerzlich geworden ist.

In herzlicher Verbundenheit
Ihre

Christian Tölken
Vorstandsvorsitzender

Matthias Fiedler
Theologischer Vorstand

Enrico Triebel
juristischer Vorstand

GEISTLICHES WORT

Jesus Christus gestern und heute und derselbe auch in Ewigkeit!

Hebräerbrief 13,8



Matthias Fiedler
Theologischer Vorstand

Was versuchen Menschen nicht alles, um herauszubekommen, was in der Zukunft passieren mag! Die Einen legen Karten oder lassen Pendel reden oder Kaffeesatz sprechen, achten auf schwarze Katzen und beobachten die Sterne ganz genau. Die Anderen machen genaue Pläne, versuchen, nichts dem Zufall zu überlassen. Und der, der Zufall, der Zukunft heißt, der lacht über Karten und Kaffeesatz genau wie über feste Pläne. Denn die Hymne der Zukunft heißt: erstens kommt es anders und zweitens als man denkt. Es gibt eben eine große Furcht vor der Zukunft, weil man ja weiß, dass jedes Mal alles anders kommt als man dachte oder geplant hatte. Ist es da nicht wunderbar und unglaublich kostbar, durch nichts zu ersetzen und einzigartig, dass wir in dieser ungewissen Zukunft ein ganz festes Ziel haben. Dieses Ziel ändert sich nicht, dieses Ziel ist nicht in das Belieben von Vulkanasche oder Politikerdummheit gestellt, lässt sich nicht bestechen und kein Lobbyist kann da etwas erreichen. Dieses Ziel entzieht sich aller Taktiererei, und Irrtümer sind auch ausgeschlossen. Und das Ziel hat

einen Namen. Jesus Christus. Es ist eben nicht das Ungewisse, was uns vor der Zukunft zittern lässt, es ist das Feste und Gewisse, was uns ganz ruhig und gelassen in die Zukunft gehen lässt. Er ist die Zukunft, zu ihm geht alles hin, bei ihm werden alle Linien der Geschichte zusammenlaufen. Und weil das so ist, deshalb können wir jetzt ganz ruhig und ohne Angst an der Gegenwart arbeiten. Wir sollen planen und uns Gedanken um die Zukunft machen, aber wir sollen keine Angst haben. Es gibt nichts auf dieser Welt, was mit dem vergleichbar wäre. Alles endet irgendwie und irgendwo und meist auf schlimme Art und Weise. Alles überholt sich einmal und ist so alt wie die Zeitung von gestern. Vieles stellt sich im Nachhinein als falsch oder gar gefährlich heraus. Und das, was wir machen, ist davon nicht ausgenommen. Weil wir Menschen sind, irren wir und haben einen engen Horizont. Aber wir stehen nicht allein, und wir sind nicht der Weisheit letzter Schluss. Und doch haben wir etwas Bleibendes, den roten Faden in der Hand, das Halteseil, was verlässlich ist und Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft zusammenhält. Jesus Christus gestern und heute und derselbe auch in Ewigkeit! So steht es in der Bibel und so soll es auch auf unserer Zukunftsfahne stehen. Dann wird alles gut. Und so haben wir auch den Blick frei, unsere Arbeit zu tun. Wer den Blick frei hat, dem passieren weniger Fehler und der hat auch gute Erfolgschancen.

Matthias Fiedler



HPDL + FACHKOORDINATOREN = ERFOLGSREZEPT



Ulrike Bennewitz
Geschäfts-
bereichsleiterin



Christiane Soyeaux
Fachkoordinatorin für
Marketing



Peter Molle,
Fachkoordinator für
Marketing

Seit dem 1.1.2010 haben die Dienste für Menschen im Alter (DMA) eine wirksamere Struktur, mit der wir uns auf die Pflege und die Qualität konzentrieren. Verantwortlich für Leitung der jeweiligen Einrichtung ist nun die Haus- und Pflegedienstleitung (HPDL). Die bisherigen Einrichtungsleitungen haben eine neue Rolle als Fachkoordinatoren übernommen und inzwischen inhaltlich gut gestaltet.

Voraussetzung für dieses Erfolgsrezept war eine positive Grundeinstellung gegenüber Veränderungsprozessen. Folgende Faktoren haben wesentlich zu diesem Erfolg beigetragen:

- + Rechtzeitige Information und Erklärung
- + Eindeutige Erklärung der Notwendigkeit
- + die Einbeziehung der Betroffenen
- + fairer Umgang mit Verlierern
- + die Qualifizierung für neue Aufgaben
- + Vorleben der Veränderungsbereitschaft.

Wohl kaum ein Arbeitsfeld ist so durch zwischenmenschliche Beziehungen bestimmt wie die Altenhilfe. Damit verbunden ist auch die Schwierigkeit des Loslassens und Losgelassenwerdens, des Neubeginns.

Die Herausforderungen für die neu geschaffenen Fachkoordinatoren lag auf zwei Ebenen:

- + Zum einen der Lösung von der „alten Rolle“ Heimleitung. Also das schrittweise Zurückziehen aus dem Alltagsgeschäft und die damit verbundene Verantwortungsübergabe an die HPDL. Im gleichen Zug begleitet nun der Fachkoordinator die HPDL als Berater und bietet so Sicherheit.
- + Zum anderen die Vorbereitung auf die „neue Rolle“ Fachkoordinator als Herausforderung zum strategischen Management und damit die Chance,

Veränderungsprozesse zu gestalten. In diesem Zusammenhang fanden für die neuen Fachkoordinatoren Weiterbildungen statt. Gleichzeitig wurde ein regelmäßiger Austausch zwischen den künftigen Koordinatoren installiert.

Im ersten Halbjahr 2010 konnte durch die Fachkoordinatoren Folgendes umgesetzt und erarbeitet werden:

- Für sechs Einrichtungen konnten erfolgreich Kostensatzverhandlungen durchgeführt werden.
- Als Grundlage für die weitere Entwicklung ist der Ist-Stand der Personalentwicklung erfasst worden. Ein weiterer Schwerpunkt in diesem Zusammenhang ist die Bedarfsermittlung, Auswahl und Umsetzung von Fort- und Weiterbildungen für das Pflege- und Betreuungspersonal.
- Es wurde ein Ausbildungskonzept in Verbindung mit einer Ausbildungskampagne erarbeitet.
- Abgeschlossen ist auch die Personalentwicklung für die geplanten und die im Bau befindlichen Einrichtungen nach dem Hausgemeinschaftskonzept.
- Die Anpassung des Hausgemeinschaftskonzeptes für die DMA befindet sich in Arbeit.
- In allen Einrichtungen des Geschäftsbereichs wurde eine Angehörigenbefragung erfolgreich durchgeführt und ausgewertet.
- Zum Thema Belegungsmanagement wurden für die Mitarbeitenden Schulungen in unseren Einrichtungen durchgeführt.
- Ein Leitfaden zum Thema: „Ehrenamt im LAFIM“ wurde erarbeitet.

Die neue Struktur wurde von den PDL's mit viel Engagement, neuem Selbstbewusstsein und einer überaus hohen Motivation aufgenommen. Dank der guten fachlichen Begleitung der HPDL's durch die Fachkoordinatoren konnten bei diesen die meisten Ängste und Befürchtungen hinsichtlich der Arbeitsmenge und der Neuordnung der Prozesse abgebaut werden.

Die neue Rollenverteilung, zu der auch die Abschaffung der Ebene der Wohnbereichsleitung gehört, ist mit einem Lernprozeß für die HPDL's und alle Mitarbeitenden im Geschäftsbereich verbunden, der zunehmend erfolgreich gelebt wird.

Die Vorteile der nun flachen Hierarchie zeigen sich u.a. in Konzentration auf die Qualität der Pflege. Alle Informationen kommen nun direkt an der Basis „aus einem Munde“ an. Die Pflegefachkräfte sind in der Verantwortlichkeit für den Pflegeprozess im Rahmen der Bezugspflege gefordert und tragen somit zur Verbesserung der Ergebnisqualität in der Pflege bei.

Ein weiterer Vorteil ist die gleichmäßige, zielorientierte und fachliche Begleitung aller stationären Einrichtungen durch die Fachkoordinatoren. Denn dadurch erfolgt die Umsetzung der Ziele in allen Einrichtungen nach gleichen Vor-

gaben. Durch die neue Struktur tauchen die HPDL's auch in die wirtschaftlichen Zusammenhänge einzelner Prozesse tiefer und direkter ein und können die notwendige Steuerung bei Abweichungen besser nachvollziehen und einleiten.

Die Vorteile der neuen Struktur lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- + Durch mehr Entscheidungsflexibilität, Eigenständigkeit, Entscheidungsträger vor Ort, Verantwortung werden die persönlichen und fachlichen Kompetenzen gestärkt.
- + Die Leitung der Einrichtung wird als Wertschätzung empfunden und Wertschätzung ist Motivation.
- + Die HPDL's werden als Person in der Öffentlichkeit stärker wahrgenommen.
- + Mehr Informationsverarbeitung als Ansprechpartner im Haus fördert und verlangt komplexes Denken und Handeln.
- + Die neue Rolle fördert komplexes Denken mit dem Blickwinkel z.B. auf die Vernetzung der Tochtergesellschaften im Arbeitsalltag verbunden mit einem erweiterten Blick auf das Budget einer Einrichtung.
- + Die neue Rolle wird als Teil der Karriereplanung und damit Bindung an das Unternehmen verstanden. Die

HPDL's können durch ihre Mitarbeit im Projektteam kreativ werden und – ihre – Zukunft gestalten.

- + Waren die PDL's in der Vergangenheit eher im Alltagsgeschäft der Pflegeeinrichtung angesiedelt sind sie es nun im strategischen Management.

Anzahl der Ev. Seniorenzentren	27
Anzahl der stationären Plätze	1625
Anzahl der Kurzzeitpflegeplätze	28
Anzahl der Wohnungen	
„Betreutes Wohnen“	373
Anzahl der Mitarbeitenden	1.072
Anzahl der Mitarbeitenden nach § 87 b	69
Gesamtertrag in 2010:	42.917.000 €
<i>Unsere Standorte: Angermünde, Bad Freienwalde, Brandenburg an der Havel, Buckow, Cottbus, Eberswalde, Forst, Frankfurt (Oder), Fürstenberg, Guben, Havelberg, Ketzin, Potsdam, Lindow/Mark, Luckau, Lübben, Oranienburg, Perleberg, Templin, Teltow, Stahnsdorf, Welzow, Wittenberge, Zossen</i>	



Kunden- zufriedenheit

KUNDENZUFRIEDENHEITSBEFRAGUNG ANGEHÖRIGENBEFRAGUNG IN DEN EINRICHTUNGEN DER DIENSTE FÜR MENSCHEN IM ALTER

Im März dieses Jahres haben wir als Fachkoordinatoren für Marketing die erste systematische Angehörigenbefragung in den 27 Evangelischen Seniorenzentren der Dienste für Menschen im Alter durchgeführt.

Von 1.708 Angehörigen, die über unsere Einrichtungen die Fragebögen erhalten haben, haben uns 597 den Fragebogen ausgefüllt zurück gesandt. Dies entspricht einer überdurchschnittlichen Beteiligung von 35 Prozent.

Unter den Überschriften:

- „Äußerer Eindruck und Empfang“,
 - „Pflege und Betreuung“,
 - „Verpflegung, Reinigung und Wäsche“ und
 - „Gesamtbewertung“
- baten wir die Angehörigen um ihre Benotung mit Schulziffern von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft).

1. Sinnhaftigkeit der Befragung

Für die Auslastung unserer Häuser ist in erster Linie die Mund zu Mund Propaganda wichtig.

Es gilt demnach herauszufinden, wie zufrieden die Angehörigen wirklich sind. Die durchgeführte Angehörigenbefragung gibt uns mit einem überschaubaren finanziellen Aufwand eine Rückmeldung von vielen Angehörigen über die Qualität unserer angebotenen Dienstleistungen.

2. Akzeptanz der Befragung

Die hohe Rücklaufquote wurde erreicht, weil die Haus- und Pflegedienstleitungen, die Verwaltungsmitarbeitenden, sowie die Pflegekräfte im Vorfeld gut über den Ablauf der Befragung informiert worden waren. Die dort vorhandene Akzeptanz hat entscheidend die Weitergabe und Auskunftsbereitschaft der Angehörigen befördert.

3. Auswahl der Fragen

Weiter zum Erfolg hat beigetragen, dass die Fragen verständlich und frei von Pflageleiten formuliert waren. Deutlich wurde, dass hauswirtschaftliche Aspekte von den Befragten deutlicher wahrgenommen und bewertet werden als pflegerische.

4. Ergebnis der Befragung

Die Befragung ergab eine Gesamtbenotung von **1,8**. Dies ist ein sehr gutes Ergebnis und zeigt die gute Außenwahrnehmung der Leistungen aller Mitarbeitenden.

Das beste Ergebnis mit der Note 1,4 wurde beim Themenkomplex „Äußerer Eindruck und Empfang“ bei der Frage: „Wurden Sie freundlich empfangen“ erreicht.

Das schlechteste Ergebnis mit der Note 2,4 gab es bei hinsichtlich der Qualität der Wäscheversorgung ein?“

Bei der abschließenden Frage „Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit unserer Einrichtung?“ gaben uns die Angehörigen folgende Benotung:

Sehr gut/1	204 Stimmen
gut/2	345 Stimmen
befriedigend/3	28 Stimmen
genügend/4	5 Stimmen
ungenügend/5	2 Stimmen
ohne Nennung	11 Stimmen
dies entspricht einer Note von 1,7	

5. Auswertung der Ergebnisse

Die Auswertung der Befragung wurde durch die Fachkoordinatoren Pflege und Marketing analysiert, die daraus auch einen Maßnahmenplan erstellt hat. Dieser gliedert sich in zentrale Aufgaben und solche, die vor Ort in den Einrichtungen umgesetzt werden.

Der Grundsatz lautet hier: Ist eine Frage von mehr als 5% mit 3 oder schlechter benotet worden, ist eine Maßnahme erforderlich.

6. Weitergabe der Ergebnisse

Die Angehörigenbefragung wird in allen Einrichtungen bei Angehörigentreffen gezeigt, um mit den Angehörigen die Ergebnisse „ihrer“ Befragung zu besprechen.

Auch innerhalb von Mitarbeiterversammlungen bildet die Befragung eine gute Grundlage, um gemeinsam über Gelingen und Verbesserungspotentiale ins Gespräch zu kommen und anschließend gemeinsam den Maßnahmenplan umzusetzen.

Ulrike Bennewitz
Geschäftsbereichsleiterin DMA

Christiane Soyeaux
Fachkoordinatorin für Marketing DMA

Peter Molle
Fachkoordinator für Marketing DMA

DER WIRTSCHAFTSKRISE TROTZEN FLIEDNERS WERKSTÄTTEN IM WANDEL



Barbara Weigel
Geschäftsbereichsleiterin

Mal ehrlich, wissen die meisten Menschen eigentlich was Werkstätten so machen? Haben Werkstätten für Menschen mit Behinderungen bei der Mehrheit der Bevölkerung und vielen Volksvertretern wirklich noch das „Besen-Bürsten-Pinsel-Image“, denen man gerade mal so noch was abkauft – vielleicht an der Wohnungstür? Nein – Werkstätten sind schon lange leistungsfähige Produzenten und Dienstleister mit anspruchsvollen Kunden und werden auch in der Öffentlichkeit so wahrgenommen. In Zusammenarbeit mit Industriekunden und mit Kostenträgern haben Fliedners Werkstätten sich selbst zu einer Marke mit Wiedererkennungswert entwickelt.

Integration nach innen

Die Vielzahl der unterschiedlichen Arbeitsbereiche von der Küchenversorgung, über die Hauswirtschaft bis hin zur Wäscherei und zur Autopflege zeigt die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten mit Behinderungen und stellt gleichzeitig enorme Anforderungen an die Organisation der Arbeit und vor allem an die Beschaffung von Arbeit. Werkstätten sind nun mal keine Erwerbsbetriebe, sondern sind als Eingliederungseinrichtungen Teil des umfassenden Systems der beruflichen Rehabilitation in der Bundesrepublik Deutschland. *Unsere wichtigste Aufgabe als Dienstleister für Menschen mit Behinderungen ist es, Arbeit zu beschaffen und Arbeitsplätze so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen darin ihre Leistungsfähigkeit erhalten und erhöhen können.*



Fliedners bietet momentan 750 Menschen angepasste Beschäftigungs- und Arbeitsmöglichkeiten in zwei Werkstattzentren mit insgesamt neun Standorten an. Der Anspruch auf einen adäquaten Arbeitsplatz gilt sowohl für den schwerbehinderten Abgänger aus Förderschulen als auch für Unfall-Rehabilitanten oder Menschen mit psychischer Behinderung. Für Fliedners gelten als ständige Herausforderungen:

- + Wie beschaffen wir förderliche Arbeit für die große Anzahl an Menschen mit schwereren Behinderungen?
- + Wie schaffen wir es, in Vernetzung mit den Angeboten des freien Marktes, die Durchlässigkeit nach „draußen“ weiter zu fördern, Menschen aus der WfbM noch mehr teilhaben zu lassen am allgemeinen gesellschaftlichen Arbeitsleben?

Und jetzt vor allem:

Wenn Aufträge in der Krise wegbrechen: wie kommen wir an neue Arbeitsfelder, in denen Menschen mit Behinderungen neue Betätigungen finden können?

FLIEDNERS HYGIENEWÄSCHEREI – INTEGRATION NACH INNEN

Wohin man auch schaute, überall war man in den letzten Monaten mit Krisen – Wirtschaftskrise, Finanzkrise, Rezession, Abschwung – konfrontiert. Die Auftragslage in den Werkstätten veränderte sich spürbar. Alle sprachen von großen Problemen, die noch verstärkter auf uns zukommen sollten.

Genau in dieser Zeit investierte der LAFIM in den Aufbau der Hygienewäscherei in Falkensee. Die Wäschedienstleistung sollte im eigenen Unternehmen durchgeführt werden!

Diese Entscheidung brachte zwei klare Vorteile. Der Umsatz würde im eigenen Unternehmen generiert und die Wäscherei in unserer Werkstatt im

Havelland professionalisiert werden. Der LAFIM investierte im folgenden Jahr 2009 ca. 2.0 Mio. € in eine Wäscherei mit modernster Ausstattung. Heute arbeiten hier 40 Mitarbeiter mit und ohne Behinderung zusammen.

Eine neue Form – Integration nach innen: Gab es bisher eher die Forderung Menschen mit Behinderung aus der Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt auszugliedern, fanden hier 20 Arbeitssuchende im tariflichen Angestelltenverhältnis eine neue Arbeit.

Durch die Investition wurde eine erhebliche Produktivitätssteigerung in der Wäscherei möglich:

Wurden in der Zeit vor der Modernisierung ca. 400 kg/Tag gewaschen, werden jetzt bis zu 4.000 kg/Tag im Einschichtbetrieb bearbeitet. Aus einer kleinen Wäscherei wurde eine kleine, hochmoderne Fabrik. Der Ausbau der Wäscherei stellte Beschäftigte und Mitarbeiter vor ganz neue Herausforderungen, die noch nicht vollständig bewältigt sind. Dennoch: Es zahlt sich also aus. Der LAFIM hat in ein integriertes, zukunftsträchtiges System investiert.

ZUKUNFTSCHANCEN IN DER DIENSTLEISTUNG

Die Auftragsakquise und die Marktbeobachtung zeigen, dass Fliedners auch im Dienstleistungssektor die Möglichkeit haben, der Wirtschaftskrise gezielt zu trotzen. Auch hier erfordert es jedoch Mut zur Investition in die Zukunft, gepaart mit Innovation und gezielten fachbezogenen Bildungsmaßnahmen.

Betrachtet man die Garten- und Landschaftspflege (GALA) aller Standorte, so sind diese mit Pflegearbeiten an allen Standorten mit 50 – 60 Beschäftigten gut ausgelastet. Der Erlös bewegt sich allerdings oft an der Grenze der Wirtschaftlichkeit. Die Preise des

Marktes sind sehr niedrig und die Kosten der Betriebsmittel hoch. Lohnkostensenkung ist nicht möglich und nicht gewollt, Entlassung nicht möglich.

Aufträge im Gartenlandschaftsbaubereich, in der Größenordnung von GALA-Baubetrieben, ermöglichen uns, die Ressourcen besser auszulasten. Voraussetzung dafür ist eine Umstrukturierung der Bereiche. Die GALA-Gruppen erhalten eine zentrale fachkompetente Leitung, die die Akquise und Auftragsabarbeitung in ihrer Regie hat. Geführt wie ein GALA Bauunternehmen können wir auf den Markt vordringen und sind in der Lage, auf große Auftragsanfragen reagieren zu können. Neben der finanziellen Sicherheit bieten wir den Beschäftigten die Möglichkeit, eine zentrale fachliche Bildung im GALA-Bau nutzen zu können. Der finanzielle Aufwand zur Umsetzung dieser Maßnahme ist sehr gering.

VERÄNDERTE AUFTRAGSLAGE – NEUE PERSPEKTIVEN

Seit vielen Jahren bietet Fliedners in Nauen Autopflege erfolgreich als Dienstleistung an. Diese Erfahrung nutzend, wird in Brandenburg und Belzig die Autopflege als neuer Bereich aufgebaut. Vorbereitend werden Mitarbeiter und Be-

schäftigte aus Brandenburg und Belzig das Know-how in Nauen erhalten.

Sowohl in Brandenburg als auch in Belzig konnten Standorte für die Autopflege gefunden werden, die die Kunden mit Bahn und Bus gut erreichen können. Eine gute Auslastung ist damit zu erwarten.

Neben dem erweiterten Arbeitsangebot für 18 Beschäftigte ist die Nähe zum Gemeinwesen, Integration und die Demonstration der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten ein wichtiger Aspekt, die Maßnahme schnellstens umzusetzen.

Auch für die Werkstätten bedeutet Zukunftssicherung, Chancen mutig zu ergreifen. In diesem Artikel wurden Beispiele dazu genannt. Dennoch soll nicht außer Acht gelassen werden, dass auch die Werkstätten wirtschaftlich „auf Sicht fahren“. Ein Rezept zur Zukunftssicherung der Arbeit für Menschen mit Behinderungen gibt es nicht. Fliedners Werkstätten sind auf ihre zahlreichen Partner in Industrie und Handwerk angewiesen, auf gute Kooperation, auf Zusammenarbeit nicht nur zu beiderseitigem Nutzen, auch zum Nutzen für die Gesellschaft.

Barbara Weigel
Geschäftsbereichsleiterin



FLIEDNERSFAMILIENPROJEKT – „FLAIR“



Katrin Orlowski
Leiterin ambulante Dienste

Fliedners hat im Jahr 2009 Neuland betreten – seit dem 1. Dezember 2009 bieten die Ambulanten Dienste Familienziehung für Eltern mit Behinderung und ihrer Kinder aus einer Hand an. Es wurden in einem Mehrfamilienhaus in Brandenburg an der Havel 4 separate Wohnungen angemietet. Hier leben nun 3 Familien, die rund um die Uhr begleitet werden können.

Dass Menschen mit Behinderung ein Recht auf Elternschaft haben, wird oft in Frage gestellt. Einem Kinderwunsch und dem Wunsch nach gelebter Elternschaft stehen dabei die Bedürfnisse der Kinder nach Pflege, Versorgung, Wärme, Geborgenheit und Entwicklung gegenüber.

ELTERN WERDEN IN IHRER ERZIEHUNGSKOMPETENZ GESTÄRKT

Bisweilen war es oft so, dass die Kinder behinderter Mütter in Pflegefamilien aufgenommen werden mussten, da die Bedingungen für eine gedeihliche Entwicklung des Kindes nicht vorhanden waren. In Kooperation mit dem Landesjugendamt hat Fliedners neue Möglichkeiten ins Leben gerufen, bei denen die Familien zusammenbleiben können und die Eltern in ihrer Erziehungskompetenz gestärkt werden und ein gemeinsames Familienleben unter Beachtung der För-

derung des Kindes gelebt werden kann. Unter Beachtung des Kindeswohls wird eine angemessene Entwicklungsförderung angebahnt, die Benachteiligungen auffängt und Einschränkungen aufgrund der Behinderung der Eltern ausgleicht.

In dem Wohnprojekt sollen Lebensbedingungen geschaffen werden, unter denen die Bedürfnisse der Kinder erfüllt und Kinder von sich aus aktiv werden können. Dem Kind soll ermöglicht werden, eine stabile Bindung zu seinen Bezugspersonen aufzubauen. Es werden ihm Zeit und Freiraum zur Entfaltung seiner Fähigkeiten gewährt und ausreichende Kontakt- und Interaktionsmöglichkeiten der mit ihm vertrauten Bezugspersonen geboten. Daher sprechen wir auch von der „begleiteten Elternschaft“.

Entwicklung vollzieht sich in Beziehungen und wird in Beziehungen gestaltet. Die wichtigste Beziehung ist die zwischen dem Kind und seinen Eltern. Alle Kinder entwickeln im Verlaufe der ersten Lebensjahre Anlagen für eine intensive Gefühlsbindung (emotionale Bindung) an ihre Hauptbezugspersonen, in der Regel der Mutter und dem Vater.

Kriterien für die Aufnahme ins Projekt sind klar benannt. Es müssen Selbsthilfepotentiale und Erziehungs- und Beziehungskompetenzen in den Familien vorhanden sein. Eine Verbesserung



der Erziehungs- und Familienstruktur muss in einem vertretbaren Zeitraum möglich sein. Zielgruppe sind Mütter und Väter oder auch Eltern, deren Kindern im Alter von 0–21 Jahren sind, die Hilfen zur Erziehung benötigen. Perspektivisch sollen Eltern die Erziehungsverantwortung selbstständig und eigenverantwortlich übernehmen.

**AUFBAU UND ABSICHERUNG
EINES UNTERSTÜTZUNGSSYSTEMS**

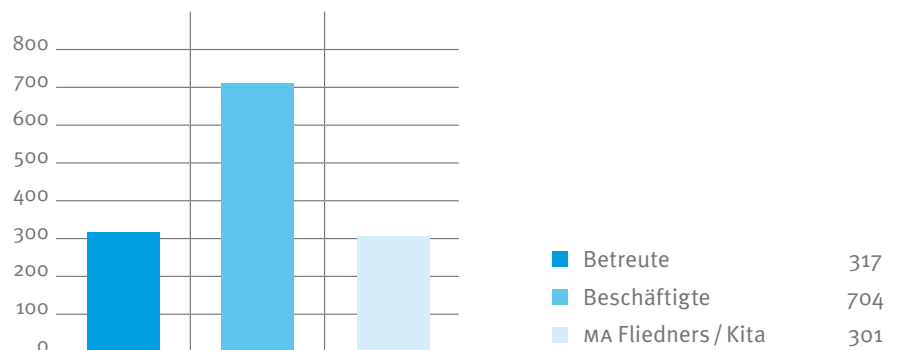
Das Familienprojekt arbeitet auch eng mit relevanten Diensten, Behörden wie Frühförderung, Familienberatungsstellen, Kindertagesstätten, Schulen, Werkstätten für Behinderte, Ärzten und den Ämtern für Kinder- und Jugend- und Eingliederungshilfe zusammen. So ist für zunächst drei Familien mit unterschiedlichen Einschränkungen, von Lernbehinderung über geistige Behinderung bis zu psychischer Erkrankung, in Kooperation ein Unterstützungssystem für die Familie aufgebaut und abgesichert.

In die Zukunft geschaut wird im August 2010 eine 4. kleine Familie unterstützt. Dazu wird in diesem Haus eine 5. Wohnung angemietet werden. Wir nutzen hierbei auch die Synergieeffekte der LAFIM-Gruppe, denn Herr Damus als Fachbereichsleiter der Kita steht zur Anleitung der Eltern und Mitarbeiter zur Förderung und Entwicklung der Kinder zur Verfügung. In Kooperation mit der Sozialraumplanung der Stadt Brandenburg erheben Fliedners derzeit im Rahmen einer Steuerungsgruppe die Bedarfe in der Stadt Brandenburg, um bedarfsgerechte Leistungen für betroffene Eltern mit ihren Kindern zu entwickeln und zu erarbeiten. Wir sind gespannt, was sich hieraus für neue Aufgaben ergeben werden.

Katrin Orłowski
Leiterin ambulante Dienste

Bedarfsgerechte Leistungen für betroffene Eltern

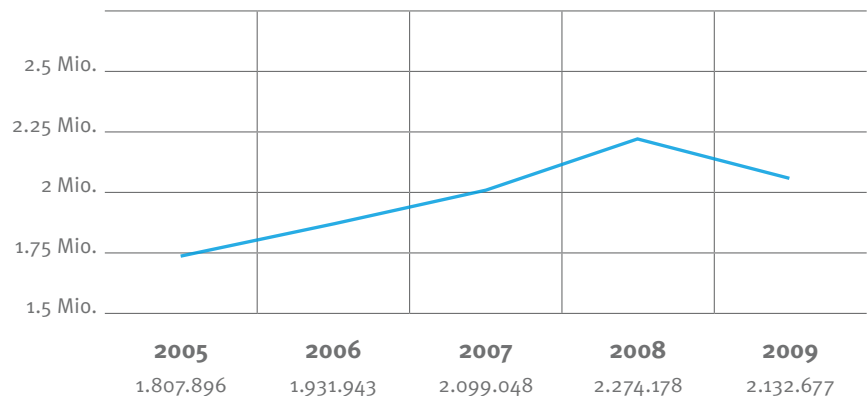
Entwicklung Bewohner, Betreute, Beschäftigte und Mitarbeiter



Umsatz je Beschäftigter im Arbeitsbereich (in Euro)

Jahr	Umsatz je Beschäftigter/ Jahr in Euro	Umsatz je Beschäftigter/ Monat in Euro	Umsatz/ Jahr in Euro	Beschäftigte AB
2007	4.634	386	2.099.048	453
2008	4.718	393	2.274.178	482
2009	3.850	321	2.132.677	554

Entwicklung der Umsatzerlöse im Bereich WfbM



AUF WACHSTUM EINGESTELLT – ZUKUNFT SICHERN IN UNSEREM (KINDER-)GARTEN!



Barbara Weigel
Geschäftsbereichsleiterin

So ist das mit dem Gärtnern wie mit den Investitionen – jahrein, jahraus pflegt und unterstützt man die Pflanzen in seinem Garten – und trotzdem verträgt manche den Dünger nicht, mancher Strauch mickert jahrelang trotz Gießen, anderes breitet sich ganz von allein aus oder der Samen kommt vom Nachbargarten über den Zaun geflogen ... – und selten hat man die Freude, dass eine sukkulente Staude unverhofft Schwung holt, nach oben und nach vorne wächst, einen „Aufschwung“ nimmt und zum Blühen kommt!

Seit etwa 2004 hat sich die weit über hundert Jahre alte Kita „Haus Sonnenwinkel“ umfangreichen Veränderungen gestellt, musste sich innen und außen empfundenen Unzulänglichkeiten stellen

und Kräfte mobilisieren. Dazu gibt es im staatlich knapp finanzierten

Erhebliches *investiert*

Kita-Wesen keine freien Mittel – was man bewegt, bewegt man ehrenamtlich, durch Spenden, durch Erfindungsgeist und auch unter Inkaufnahme eigener Überlastung! Der LAFIM hat bei uns, vertreten durch Fliedners – erhebliches

investiert: an Rückhalt, an Dienstleistungen, und an Geld!

Seit 2007 gibt es konkrete und verbindliche Vorgaben und Einführungen inhaltlicher Verfahren, die pädagogisch intendiert und auf der Höhe der aktuellen Fachdiskussion sind. Dazu nutzten wir umfangreiche externe Fachberatung; seit Ende 2009 auch personelle Verstärkung in der Leitung unseres kleinen Fachbereichs.

Wir haben in den letzten Jahren neu geklärt und im gesamten Team eingeführt:

- + Aufnahme, Stammdatenverwaltung und Betreuungsvertragswesen
- + Systematische Beobachtung und Dokumentation
- + Pädagogische Planung anhand der Grundsätze elementarer Bildung
- + Umgang mit besonderen Förderbedarfen von Kindern und mit Kinderschutzfällen
- + Kommunikation und Besprechungsstruktur
- + Erarbeitung unserer Kapitel fürs Qualitätshandbuch – und vieles Weitere.



Wir lassen uns dabei leiten von einer Vision ganzheitlicher Bildung auf evangelischer Basis – und wollen und müssen die Voraussetzungen für einen gelingenden Schulabschluss gewährleisten. Nicht nur nebenbei läuft momentan der Aufbau des Online-QM-Handbuchs direkt im System Orgavision. Als speziellere Arbeitsaufgabe hatten wir die interne Alters- und Gruppenstruktur auf ein dauerhaft sinnvolles Verhältnis umzustellen; haben eine Kernzeit für parallele Bildungsangebote für alle Kinder vertraglich mit den Eltern vereinbart – verbunden mit der Einführung eines familienorientierten „Wochenstundenkontingents“.

Wir sind nicht extensiv gewachsen, haben keinen neuen Bereich eröffnet und noch keine weitere Kita übernommen. Wohl haben wir uns an zwei Stellen bereits beworben, umfangreiche Vorbereitungen dazu getroffen und haben jetzt ein Bewerbungsprozedere erarbeitet.

Wachsen in die Größe und in die Breite, eine Angebotsverbreiterung und Vertiefung der Leistungskette auf dem Gebiet der Jugendhilfe soll ausgehen von excellenter Kitaarbeit.

verlässliche Beziehungs- und Bildungsangebote

VERÄNDERUNGSMANAGEMENT

Unsere Mitarbeiter erleben eine behutsam flexibilisierte Arbeitsvertragsstruktur, haben neue Stellenbeschreibungen diskutiert und mit verabschiedet sowie mit umfangreichen Qualifizierungen begonnen. Das gesamte Personalmanagement ist seit 2010 in Verantwortung des Fachbereichs, das bedeutet, dass es im Regelverfahren keinerlei Überhänge mehr gibt und die den Kindern zustehenden Personalzahlen fachlich fokussiert werden.

Erzieherinnen entwickeln heute ihre berufliche Sicht hin zu Managern von Bildungsvoraussetzungen und Betreuungssettings, Beobachtung und Förderung, Kooperation und Dienstleistung – und müssen in der Lage sein und die Mittel bekommen, verlässliche Beziehungs- und Bildungsangebote zu machen.

Aus Leitungssicht bedeutet das:

- + frühzeitige Bindung von Personal für Ersatz und Erweiterung
- + Einführung von Mitarbeiterentwicklungsgesprächen
- + Sharepointnutzung durch jeden Mitarbeiter ...

Unser Ziel am Markt ist es, „Erste Wahl“ zu bleiben – im Wohngebiet – sowie stadtweit für eine ausreichend große und leistungsfähige Klientel; welche bewusst eine werte- und traditionsbewusste evangelische Einrichtung der Kindertagesbetreuung wählen möchte.

Wussten Sie, dass junge Buchen 20 Jahre unter dem lichten Dach der alten Buchen stehen, ehe sie ohne deren Schutz leben könn(t)en?

Barbara Weigel
Geschäftsbereichsleiterin



LAFIM MOBIL – DEM FACHKRÄFTEMANGEL ZUM TROTZ IN DIE ZUKUNFT



Michael Holzhauer
Prokurist

2009 war ein ereignisreiches Jahr, geprägt von Veränderungen mit zukunftsorientierten Weichenstellungen für die gesamte LAFIM mobil gemeinnützige GmbH. Dank der Kreativität und Einsatzbereitschaft aller Mitarbeitenden konnten nachfolgend angeführte Hauptarbeitsschwerpunkte, Ziele erreicht und so manche Herausforderung gemeistert werden.

- + Standortentwicklung/-sicherung
- + Aus- und Aufbau der Dienstleistungspalette
- + Einführung eines PC gestützten Personaleinsatzprogramms im ambulanten Bereich
- + Umstellung und Einführungsbeginn des Online-Handbuches
- + Entgeltverhandlungen – Erhalt leistungsgerechter Vergütungen – wirtschaftliche Stabilisierung von Teilbereichen
- + Vernetzungen der Leistungsangebote und Aufbau von Versorgungsketten interner und externer Netzwerke
- + Integration neuer Bereiche in die LAFIM-Gruppe
- + Fachkräftemangel

Investition und Grundvoraussetzung für unsere weiterführenden Planungen.

Im ambulanten Bereich konnte daraufhin das Personaleinsatzprogramm, mit den Modulen Touren- und Dienstplanung installiert und einheitlich eingeführt werden.

Die Ergebnisse der Entgeltverhandlungen für diesen Bereich, mit einer Neuausrichtung der Vergütung und Einführung einer sehr komplizierten Berechnung der Wegepauschale, konnte parallel in die Softwareprogrammierung und Schulungen aufgenommen.

QUALITÄT ZÄHLT

Ein weiterer Schritt zur Qualitätsverbesserung/-sicherung ist die Ausweitung der Qualitätszirkel auf alle Teilbereiche, der systematische Einstieg in das Online Handbuch (Orgavision) mit der Zielausrichtung der Zertifizierung der Gesellschaft in 2010.

Im teilstationären Bereich ist es uns durch erfolgreiche Pflegesatzverhandlungen gelungen, speziell für 3 Tagespflegen im ländlichen Bereich, eine Verbesserung der Entgelte und erstmals eine auskömmliche Wegepauschale zu erzielen. Grundlagen wirtschaftlichen Handelns werden somit

Ziele erreicht Herausforderungen gemeistert

Die Grundausrichtung und das Ziel der LAFIM mobil gemeinnützigen Gesellschaft ist nach wie vor die Standort-sicherung sowie die Weiterentwicklung.

Um den Anforderungen der ständig wachsenden Leistungsfähigkeit und der ex- wie internen Kommunikation gerecht zu werden, wurde die Technik zum Teil vollständig erneuert oder komplettiert. Eine notwendige, zukunftsorientierte



ermöglicht. Sie sichern nicht nur die Standorte, sondern auch Arbeitsplätze.

Durch Integration neuer Bereiche und die interne Vernetzung es uns gelungen, den durch externe betriebenen Fahrdienst in die LAFIM-Gruppe zurückzuführen. Somit können wir Aufträge und Umsätze in der WI-LAFIM GmbH ab Januar 2010 generieren und das Profil der LAFIM Gruppe an 3 Standorten schärfen.

Neben den Arbeitsschwerpunkten beschäftigte uns der Land auf, Land ab zunehmende Fachkräftemangel. Dieses Phänomen nahm, speziell im ambulanten Bereich, konkrete Gestalt an und forderte größte Anstrengungen. Trotz vielfältigem Engagement aller Akteure, der Unterstützung der gesamten LAFIM-Gruppe und der Suche nach Alternativen konnte die Diakonie-Sozialstation „Sonnenschein“ am Standort Oranienburg nicht gehalten werden. Im Dezember 2009 musste leider der Betrieb eingestellt werden.

Gleiches gilt für die Alltagshilfe „Lebensnah“ in Ketzin. Trotz großer Nachfrage und einem soliden Patientenstamm haben wir hier, auf Grund fehlender Pflegefachkräfte, die Aktivitäten zum 30.06.2010 einstellen müssen.

Dem Fachkräftemangel zum Trotz, werden wir uns weiter um die Aus-, Fort-

und Weiterbildung der Mitarbeitenden bemühen und diese fördern. Zur Zeit befinden sich vier Pflegefachkräfte in der Zusatzqualifizierung zur PDL, 2 AltenpflegerInnen nehmen an einer ergänzenden Qualifizierung (168 Stunden) teil und 2 Pflegkräfte haben mit der berufsbeleitenden Ausbildung zur staatlich anerkannten Altenpflegerin begonnen.

NEUE STANDORTE IN PLANUNG

Um die Weiterentwicklung der Bereiche effizienter gestalten zu können, Fehlerquellen und zusätzliche Kosten in künftigen Planungen sowie Standortbetrachtungen effizienter entgegenzutreten zu können, beabsichtigen wir für 2010 die Ausbildung von einem Projektmanager in der Gesellschaft.

Ungeachtet der Fachkräfteprognose, werden wir uns zukünftig intensiv weiter mit den Standortentwicklungen und dem Aufbau neuer Angebote befassen. So planen wir z.B. in der Stadt Potsdam Kapazitätserweiterungen im Tagespflegebereich und an anderen Standorten den Neuaufbau.

Ein Ergebnis der Analysen ist die Planung einer Tagespflege im Lebenszentrum „Am Schloss“ in Finsterwalde und deren Eröffnung im September 2010.

Wenngleich weiterhin notwendige Reformen der Bundesregierung zum Pflegeversicherungsgesetz ausstehen und auf Grund der Weltwirtschaft-/ Finanzkrise auch in 2010 sicherlich nicht hinreichend bewegt werden, müssen wir, als LAFIM-Gruppe zusammen mit den Spitzenverbänden der Wohlfahrt, uns täglich für eine angemessene Pflege einsetzen, die erforderliche Lobby und notwendige Anerkennung der Pflegeberufe täglich aufs Neue im Bewusstsein der politisch Verantwortlichen einfordern.

Michael Holzhauer
Prokurist

Umsatzerlöse 2009:	2.056 TEUR
	(Anstieg zum Vj. um 51%)
Beschäftigte 2009: Ø 93, ca. 54 Vollzeitstellen	
	(Vj. Ø 69, ca. 39 Vollzeitstellen)
Kunden 2009 insgesamt:	1147



DAS FINSTERWALDER MODELL



Enrico Triebel
Geschäftsführer



Andreas M. Mende
Geschäftsführer

Vor einem Jahr, am 1. Juli 2009, eröffnete in Finsterwalde in Trägerschaft der Lebenszentrum gemeinnützige GmbH die Einrichtung „Am Schloss“. Die Lebenszentrum gemeinnützige GmbH ist dabei der jüngste Spross der LAFIM-Töchter, die sich im Rahmen der Altenhilfe bewegen. An diesem Standort wurde das so genannte „Finsterwalder Modell“ entwickelt. Es geht über den normalen Ansatz einer Einrichtung der 4. Generation hinaus.

Die räumlichen Gegebenheiten des Hauses lassen jedem Bewohner die Möglichkeit, für eine selbst gesteuerte Balance zwischen Kontaktaufnahme mit anderen und Privatheit. So bieten die Gemeinschaftsräume sowie aufgelockerte Aufenthaltsecken dem Bewohner außerhalb des privaten Wohnbereichs die Wahl zwischen zwangloser Begegnung und Teilnahme an Angeboten der Einrichtung. In jedem Wohnbereich sind Wohnküchen und Sitznischen vorhanden.

Lebensmittelpunkt einer jeden Wohngruppe ist die eigene, multifunktional nutzbare Wohnküche für 10 bis 12 Personen. Die Wohnküche weist genügend Arbeitsflächen aus, um die Bewohner aktiv einbeziehen zu können. Jede Wohngruppe hat eine ca. 26 m² große Terrasse. Die Wohnstube der Wohngruppe ist 17,56 m² groß, die, verbunden mit dem 25 m² großen Essbereich, den Mittelpunkt der Wohngruppe bilden.

Anspruch der Einrichtung war und ist es, neben den originären Bewohnern auch externe in das tägliche Leben einzubeziehen. Dies gelingt zum einen durch die WI LaCantina, die Cafeteria im Eingangsbereich. Diese übernimmt nicht nur die Versorgung der Bewohner und Mitarbeiter, sondern bietet einen guten Mittagstisch mit mehreren Essen zur Auswahl an. Den Mittagstisch nutzen täglich bis zu 50 externe Gäste, auch die Mitarbeiter der Stadtverwaltung kommen regelmäßig zum Essen. Hier

finden Abendveranstaltungen wie Kino für die Bewohner, Lesungen etc. statt.

Darüber hinaus findet mehrmals im Jahr ein Showkochen mit dem weltweit ausgezeichneten Meisterkoch Frank Schreiber statt. Dabei können die Gäste nicht nur selber das Essen genießen, sondern im Vorfeld unter professioneller Anleitung das Gericht selber zubereiten. Viele weitere Veranstaltungen wie jahreszeitliche Feste, kulturelle Angebote und Informationsveranstaltungen werden für Bewohner und Bürger der Stadt Finsterwalde organisiert.

Die Attraktivität der Einrichtung konnte zu Beginn des Jahres 2010 noch einmal gesteigert werden, indem ein Teil an eine Tagesmutter vermietet wurde. Die Kinder spielen, toben und schlafen in der Einrichtung. Täglich kommt es so zu Begegnungen der Bewohner, der Kinder und deren Eltern. Mit dieser gelebten Normalität rückt das Thema „Älter werden“ in den Mittelpunkt, mithin mitten ins Leben.

Die Einrichtung wird abgerundet durch Untervermietungen mit einem Frisiersalon, einer Podologie und einer Physiotherapie. Das Leistungsspektrum wird im September 2010 durch die Eröffnung einer Tagespflege in der Einrichtung vollendet.

Das Konzept der Wohngemeinschaften in Zusammenspiel mit den Angeboten der Cafeteria und dem Willen, die Einrichtung für Externe zu öffnen, ist hier aufgegangen. Aus einer Einrichtung der Altenhilfe ist ein wirkliches Lebenszentrum geworden. Dieses in die Zukunft gerichtete Modell soll auch in anderen Regionen umgesetzt werden. Eine weitere Einrichtung nach dem Finsterwalder-Modell wird in Angermünde geplant und soll im Herbst 2011 an den Start gehen.

Enrico Triebel und Andreas M. Mende
Geschäftsführer

Stationäre Plätze 100

Wohngemeinschaften 9

Weitere Dienstleistungen:

WI LaCantina, Friseur, Podologie, Physiotherapie, Tagesmutter, Tagespflege usw.



ERFOLGREICH IM VERBUND



Andreas M. Mende
Geschäftsführer

Die Diakonieverbund Eberswalde gemeinnützige GmbH ist eine Tochtergesellschaft der LAFIM-Gruppe. Mit 93,5 Prozent der Geschäftsanteile ist der LAFIM Hauptgesellschafter des Diakonieverbundes Eberswalde. Darüber hinaus halten zwei weitere diakonische Träger Anteile der Gesellschaft, der Ev. Verein auf dem Drachenkopf (fünf Prozent) und die Hoffnungstaler Anstalten Lobetal e. V. (1,55 Prozent).

Schon im Namen der Gesellschaft „DIAKONIEVERBUND Eberswalde“ findet sich ein wichtiger Grundgedanke wider: der Verbund.

Das Kerngeschäft der Gesellschaft umfasst die Betreuung des Ev. Altenpflegeheims „Auf dem Drachenkopf“, doch steht diese Einrichtung nicht für sich allein in Eberswalde. Verschiedene Partner sind hier beteiligt und führen somit die gesamte Gesellschaft zum Erfolg.

In unmittelbarer Nachbarschaft befindet sich das Ev. Seniorenzentrum „Hanna Heim“. Die enge Partnerschaft der beiden Einrichtungen „Auf dem Drachenkopf“ und „Hanna Heim“ ist durch die gemeinsame Geschäftsbesorgung durch die Diakonieverbund Eberswalde gemeinnützige GmbH im Juni 2009 möglich geworden. Dieser Verbund stärkt die Aktivitäten beider Einrichtungen und sichert ein dauerhaft solides Wirtschaften. Die Qualität der inhaltlichen Arbeit beider Häuser wurde weiter verbessert, dies zeigt sich nicht zuletzt an den positiven betriebswirtschaftlichen Ergebnissen für das Jahr 2010.

AM ERFOLG DES DIAKONIEVERBUNDES EBERSWALDE SIND WEITERE PARTNER BETEILIGT.

Hauswirtschaftlich werden die beiden Einrichtungen durch die Tochtergesellschaft wi-LAFIM GmbH, eine Gesellschaft unserer LAFIM-Gruppe,

versorgt. Auf pflegefachlicher Ebene ist der Diakonieverbund Eberswalde eng mit dem Geschäftsbereich Dienste

Entwicklung positiv

für Menschen im Alter verbunden. Die Sicherung der Pflegequalität und der damit verbundene fachliche Austausch sind wichtig. Dies gelingt erfolgreich durch gegenseitige Partizipation.

Das Mutterunternehmen – Der Landesausschuss für Innere Mission V.a.R. – mit seinen Zentralen Diensten übernimmt wichtige Managementaufgaben. Dieser strategische Verbund ermöglicht dem Diakonieverbund Eberswalde, auch zukünftig eine erfolgreiche Tochtergesellschaft zu sein.

Seit dem 1. Januar 2010 besorgt der Diakonieverbund Eberswalde einen Teil der Geschäfte für einen unserer Gesellschafter, dem Ev. Verein auf dem Drachenkopf. Administrative Dienstleistungen wie Finanzbuchhaltung, Personallabrechnung und Verwaltungsaufgaben für den Verein, das stationäre Hospiz und der Mietobjekte gehören dazu.

In den Jahren 2009/10 wurde ein Paket von Restrukturierungsmaßnahmen umgesetzt, dies hat sehr positive Auswirkungen für die Diakonieverbund Eberswalde gemeinnützige GmbH zur Folge. Eigenkapital konnte zugeführt und die Erträge aus den Leistungen der Pflege gesteigert werden. Durch die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage und die Erfolge der strukturellen Veränderung ist die zukünftige Entwicklung positiv und nachhaltig zu bewerten.

Andreas M. Mende
Geschäftsführer

Stationäre Plätze

inklusive Kurzzeitpflege

„Hanna Heim“:	60
„Auf dem Drachenkopf“:	65
Gesamt:	125

Anzahl der Mitarbeitenden

„Hanna Heim“:	36
„Auf dem Drachenkopf“:	37
Gesamt:	73



MEDIKUS – FRISCH DABEI



Michael Pressl
Geschäftsführer
MEDIKUS gemeinnützige GmbH



Cornelia Pressl
Geschäftsführerin
MEDIKUS gemeinnützige GmbH

„Keiner hat Ihnen gesagt, dass sie das machen müssen.“ Eine zynische Aussage so manchen öffentlichen Mitarbeiters (Pflegekasse, Heimaufsicht und auch dem Landkreis).

Denn aus der arbeitslosen Cornelia Dreger von 1993 ist die erfolgreiche Unternehmerin Cornelia Pressl geworden.

Mit visionären Ideen und Mut sind Projekte geschaffen worden, die der kurzlebigen Zeit doch deutlich voraus waren. So entstand bereits 1996 in Oranienburg die erste Kurzzeit- und Tagespflege in einer alten Stadtvilla in Oranienburg. Um den Menschen bis in die letzten Tage hinein ein angenehmes zu Hause zu bieten, wurde, zurechtgeschnitten auf den ländlichen Raum, ein altersgerechtes Wohnen in Doppelhaushälften und die erste genehmigte Wohngemeinschaft auch mit Blick auf eine weitere Kurzzeitpflege gebaut.

Mit visionären Ideen und Mut

In der Landespflegeplanung Heim und Hospiz wurde die MEDIKUS nicht berücksichtigt. Mit Hilfe der EDG gelang es gegen alle Widerstände entsprechende finanzielle Mittel zu bekommen. Letztlich galt es, sich in Oranienburg gegen geförderten Wettbewerb mit Investitionskosten von 7–8 Mio. DM durchzusetzen.

Es gelang das Heim „Wasserschloß“ mit einem schönen großen Grundstück am Malzer Kanal zu errichten. Die Einzelzimmer wurden Appartements mit Hotelcharakter.

Das Heim wurde vier Wochen früher fertig als geplant und am 1.7. zogen zwanzig Bewohner ein, am 2.7.2000 die restlichen zwanzig. Das Heim war von Anfang an 100 % ausgelastet.

Später kam durch einen Anbau die Kurzzeitpflege mit weiteren 8 Plätzen hinzu.

Es gelang mit den Pflegekassen entsprechende Verträge abzuschließen, dass je nach Belegung der Zimmer unterschiedliche Investitionskosten anfielen. Selbst der Sozialhilfeträger war schnell bereit einen Versorgungsvertrag abzuschließen.

Die Möglichkeit der Mitarbeiter, selbst zu gestalten, sich selbst in die Projekte einzubringen und eine motivierende Personalentwicklung brachten dem Unternehmen hervorragende leitende Mitarbeiter aus den eigenen Reihen.

Nachdem sich der Wettbewerbsdruck in den Jahren deutlich verstärkte, galt es, sich stärker öffentlich zu positionieren. Der Vorsitz im ambulanten Hospizdienst, die Entwicklung der Palliativarbeit im Landkreis, die Schaffung eines Pflegenetzwerks führten zur deutlicheren Wahrnehmung der MEDIKUS gemeinnützigen GmbH. Nachdem alle Kinder abgewunken hatten, die Nachfolge anzutreten, begann die Suche nach strategischen Partnerschaften. Hier kam man mit dem LAFIM ins Gespräch. Heute ist MEDIKUS die jüngste LAFIM-Tochter.

Michael Pressl
Geschäftsführer
MEDIKUS gemeinnützige GmbH



NEUER ANSTRICH + NEUE MARKE = INNOVATIVES UNTERNEHMEN



Uwe Oppitz
Geschäftsführer der
WI-LAFIM GmbH

Nachdem nahezu alle internen Kundenprozesse innerhalb der LAFIM-Gruppe abgeschlossen waren, galt es, parallel den Ausbau und die Entwicklung von externen Kundenstrukturen auszubauen.

Gemäß dem strategischen Ansatz, die WI-LAFIM GmbH zu einem starken, überregionalen diakonischen Sozialdienstleister zu entwickeln, waren bestimmte Vertriebs- und Marketing-Bausteine zu schaffen. Hierzu war ein neues und lebendiges Marketingkonzept notwendig in Verbindung mit einem modernen, frischen und ansprechendem Corporate Design.

Dieses wurde in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister geschaffen und vereint nun alle Leistungsangebote, Unternehmensausrichtungen und unsere Unternehmenskultur unter einem Dach.

Der Devise folgend – „Die WI-LAFIM GmbH ist der integrierte Partner, der

reich Catering eine neue Marke entwickelt: die wi LaCantina.

Unter der neuen und pfiffigen Marke „wi LaCantina“ sind alle externen Cateringaktivitäten erfolgreich zusammengefasst worden.

So entstanden im Berichtszeitraum folgende Cafeterien, Kantinen und Cateringangebote:

- + wi LaCantina „Am Schloss“ im Lebenszentrum „Am Schloss“ in Finsterwalde
- + wi LaCantina in der Diakonie“ im Haus der Diakonie in der Berliner Paulsenstraße
- + „wi LaCantina on Tour“ unser Essen auf Rädern
- + „wi LaCantina für Zwerge“ unsere Essensangebote für Schulen und Kindertagesstätten

Ganz neu in diesem Zusammen ist die wi LaCantina in Zusammenarbeit mit der Hoffbauerstiftung auf Herrmannswerder.

Zusätzlich soll die „wi LaCantina für Zwerge“ sowie die „wi LaCantina on Tour“ am Standort Finsterwalde etabliert werden.

Als weiteren Erfolg kann die WI-LAFIM die Übernahme des Komplettservice Reinigung, Catering, Wäsche, Haustechnik, Hausservice des Berliner Charlottenheims für sich verbuchen.

Innovativer und kundenorientierter Dienstleister

Sozialdienstleister und Garant für Ihre Dienste am Menschen“ – wurde im Berichtszeitraum für den Leistungsbe-



Daneben konnte auch das Fahrdienstgeschäft für Tagespflegen ausgebaut werden. Zu den Neukunden zählen hier auch die Tagespflegen Abendsonne und Herbstsonne in Potsdam sowie die Tagespflege in Lindow.

Darüber hinaus wird die Dienstleistungserbringung für andere diakonische Träger als klassische Drittvertragserfüllung vorangetrieben. Ebenso werden zukünftig auch strategische Allianzen oder Beteiligungen eine Rolle spielen.

Abschließend kann festgehalten werden, dass durch das Wachstumspotential des Unternehmens als innovativer und kundenorientierter Dienstleistungserbringer es weiter gelungen ist, eine führende Marktposition zu erreichen.

Uwe Oppitz
Geschäftsführer

Mitarbeiter	550
Standorte / LAFIM-Gruppe	33
Standorte bzw. Kunden außerhalb der LAFIM-Gruppe	46
Umsatz 2009	11,4 Mio EUR
Umsatz 2010	13,0 Mio EUR



VOM ERFOLG IN SCHWEREN ZEITEN



Thomas Lenz
Geschäftsführer der WI-LAFIM
GmbH und Leiter des Hotels
»Haus Chorin«

Im Jahr der weltweiten Bankenpleiten konnte sich Hotel Haus Chorin wirtschaftlich recht gut erholen. Die vielen kleinen und großen Veränderungen in den letzten Jahren haben dazu geführt, dass die Auslastung um 4 % gesteigert werden konnte und auch die Restaurantbetriebe einen großen Sprung nach vorne machen konnten. Die intensive Beschäftigung aller Mitarbeiter mit der Qualitätsverbesserung und Einführung von Qualitätsnormen sorgte dafür, dass weitaus mehr Gäste zufrieden mit den Leistungen unseres Hauses waren und deren Erwartungen oftmals weit übertroffen wurden. Auf der anderen Seite wurden die Kosten kontinuierlich überwacht und die Einhaltung von Vorgaben geprüft. So konnte das Hotel mit einem sehr guten Jahresergebnis aufwarten. Dies ist sehr erfreulich, da in den letzten Jahren doch ein massiver Rückgang der Gästezahlen zu spüren war. Der Vorbuchungsstand für das kommende Jahr lässt uns annehmen, dass dieser Erfolgskurs sich fortsetzen wird.

SERVICE – OLYMP

Seit 2002 wurde im Land Brandenburg ein System zur Verbesserung der Service

Qualität im Dienstleistungsgewerbe eingeführt. Dieses basiert auf drei Stufen. Schon mit der Einführung hat sich Hotel Haus Chorin an dieser Initiative beteiligt und konnte als eines der ersten Hotels im Jahr 2003 die Stufe 1 erreichen. Dazu waren verschiedene Maßnahmen, wie die Erstellung von Serviceketten, Auffinden von Schwachstellen, Einführung eines Beschwerdemanagements, Mitarbeiterschulungen und vor allem die Ausbildung eines Qualitätscoachs erforderlich.

ZIEL ERREICHT

Für die Stufe 2 wurden Mitarbeiterbefragungen, eine Einschätzung der Leiter durch die Mitarbeiter erforderlich. Zum Anderen wurde ein Stärken-Schwächenprofil nach vorgegebenen Fragen erstellt und es wurde eine anonyme Gästebefragung in den jeweiligen Zielgruppen durchgeführt, sowie ein Mysterycheck.

Für die Stufe 2 wurde ein Qualitäts-trainer ausgebildet.

Für die höchste Stufe wird die Erfüllung aller Kriterien der Stufen 1 und 2 überprüft und der Qualitätstrainer weiter ausgebildet. Diese Ausbildung hat unsere Frau Budnick hervorragend abgeschlossen. Die größte Hürde war dann die DIN ISO Zertifizierung, die zum Erreichen der Stufe 3 nachgewiesen werden muss. Dies konnten wir im Zuge der Zertifizierung der gesamten LAFIM –Gruppe im November 2009 einreichen, so dass wir zur itb 2010 durch den Wirtschaftsminister des Landes Brandenburg als 3. Institution, aber als erstes Hotel diesen Gipfel ersteigen konnten. Für uns ist das Ansporn, dieses Prädikat zu leben und nach 3 Jahren wieder neu zu erhalten.

Mitarbeiter	41
davon Azubi	14
Übernachtungen	15.999
Auslastung	51,2%

Umsatz 1.565 TEUR



Thomas Lenz
Geschäftsführer

ZUKUNFT BAUEN – DIE BAUPROJEKTE DER LAFIM-GRUPPE



Thomas Glaubitz
Geschäftsführer der
IS-Immobilienmanagement
social GmbH

Neubau Pflegeheim in Frankfurt (Oder) mit 78 Pflegeplätzen

Ein Pflegeheim der vierten Generation mit Wohngruppenkonzept. Die Rohbauarbeiten haben am 02.06.2010 begonnen, der Grundstein wurde am 30.06.2010 gelegt. Die Fertigstellung des Projektes ist für Ende Mai 2011 geplant.

Neubau Pflegeheim der vierten Generation in Teltow mit 96 Pflegeplätzen

Zurzeit läuft das Baugenehmigungsverfahren. Ein Baubeginn ist für Herbst 2010 angedacht.

Umbau und Sanierung der Stiftstraße in Potsdam zu einer Pflegeeinrichtung der vierten Generation mit 28 Pflegeplätzen

Das Genehmigungsverfahren für den Umbau läuft zurzeit.

Umbau und Sanierung des Altbestandes in Templin

Die Ausführungen der Arbeiten sind Ende April angelaufen. Die Fertigstellung soll bis Ende 2010 erfolgen.

Umbau Hotel in Wohnplätze für behinderte Menschen in Bad Belzig

Zurzeit läuft das Baugenehmigungsverfahren, der Baubeginn soll im August 2010 erfolgen.

Neubau einer Pflegeeinrichtung in Angermünde mit 50 Pflegeplätzen

Dieses Projekt wird ein Investorenmodell, der LAFIM ist der Mieter und wird die Einrichtung betreiben. Der Baubeginn soll noch in 2010 erfolgen.

EIN HEER VON HAUSMEISTERN

Zum 01.01.2010 sind bis auf wenige Ausnahmen, alle Hausmeister der Einrichtungen in die IS-Immobilienmanagement social GmbH übergegangen. Zurzeit sind 36 Hausmeister in der IS-Immobilienmanagement social GmbH beschäftigt.

Alle Standorte/Objekte des LAFIM sind in drei Bereiche NORD-SÜD UND MITTE-SÜD gegliedert worden. Für jeden Bereich ist ein Objektleiter verantwortlich. Er ist Ansprechpartner für die jeweiligen eingesetzten Hausmeister vor Ort in allen Fragen, die die Immobilie betreffen. Quartalsweise finden Treffen mit allen Hausmeistern in Stahnsdorf statt, bei denen aktuelle und grundsätzliche Themen behandelt werden.

Unser Hauptanliegen besteht darin, eine effiziente und zukunftsorientierte Betreuung des Immobilienbestandes des LAFIM zu erreichen.

Thomas Glaubitz
Geschäftsführer



SEHR GUTE HÄUSER = QUALITÄT



Edith Schütz
Stabsstelle Qualitätsmanagement

Durch das Pflege-Weiterentwicklungsgesetz gibt es in Deutschland erstmals ein einheitliches Bewertungsraster für Seniorenheime und ambulante Pflegedienste. Seit Juli 2009 untersuchen Prüfer des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) unangemeldet Altenheime. Die Gesamtbewertung eines Heimes kommt zustande, indem der Mittelwert der Punkte für die 64 Einzelkriterien berechnet wird. Dieser Wert wird einer Zensur von 1 („sehr gut“) bis 5 („mangelhaft“) zugeordnet. Die Endnote setzt sich zusammen aus den vier Teilbereichen „Pflege und medizinische Versorgung“, „Umgang mit demenzkranken Bewohnern“, „soziale Betreuung und Alltagsgestaltung“ sowie „Wohnen, Verpflegung, Hauswirtschaft und Hygiene“. Außerhalb dieser Bewertung wird noch eine Bewohnerbefragung durchgeführt und benotet. Die Noten werden in sogenannte Transparenzberichte im Internet veröffentlicht. Zu dem Ergebnis kann die geprüfte Einrichtung innerhalb einer vierwöchigen Frist Stellung nehmen. Erst danach werden die Berichte online gestellt. Bis Ende 2010 soll jedes Pflegeheim einmal getestet worden sein.

WARUM STEHT DIE ÜBERPRÜFUNG SO IN DER KRITIK?

Der Schwerpunkt bei der Überprüfung liegt auf der Dokumentation. Für jede Frage gibt es nur eine „1“ bei 100% Erfüllung oder eine „5“, auch wenn fast alle Kriterien erfüllt wurden. Die zweite Hürde ist der hinterlegte Skalenwert für die Durchschnittsberechnung.

Beispiel: 4 Bewohnerdokumentationen werden überprüft. Davon sind zwei Dokumentationen „1“ – 100% Erfüllung der Anforderungen und zwei Dokumentationen haben nur 80% der Vorgaben erfüllt – Bewertung „5“. Mit der Umrechnung – vorgegebener Skalenwert – erhalten wir eine Benotung von „4,1“.

Für die besondere Wertschätzung der letzten Ergebnisse war dieser Exkurs im Vorfeld notwendig.

Überprüfungen fanden bisher im Bereich „Dienste für Menschen im Alter“ in 12 Einrichtungen statt. Die letzten Ergebnisse zeigen eine deutliche Qualitätsverbesserung der Einrichtungen. Folgende Einrichtungen waren dabei:

- + das ESZ Havelberg – Note 1,1
- + das ESZ „Hasenheyer-Stift“ Potsdam – Note 1,2
- + das ESZ „Stoeckerhaus“ Frankfurt – Note 1,6

Unsere Internen Audits 2010, die wir unter anderem auch nach MDK-Prüfkriterien durchgeführt haben, zeigen uns, dass wir auf einem guten Weg sind.

Doch das Wichtigste ist uns, dass unsere Bewohner gut gepflegt sind und sich in unseren Einrichtungen wohlfühlen. Die Durchschnittsnote von „1,1“ der Bewohnerbefragung aller geprüften Einrichtungen durch den MDK hat uns dieses bestätigt.

Edith Schütz
Stabsstelle Qualitätsmanagement

Qualität der stationären Pflegeeinrichtung Evangelisches Seniorenzentrum Havelberg

Sammelweisstraße 6, 39539 Havelberg · Tel.: 039387 / 72316 · Fax: 039387 / 72399
sgoldammer@lafim.de · www.lafim.de



MDK-Prüfung am

Anzahl der versorgten Bewohner:	59
Anzahl der in die Prüfung einbezogenen Bewohner:	9
Anzahl der befragten Bewohner:	6
Die Pflegeeinrichtung hat eine Wiederholungsprüfung beantragt:	Nein
Pflegeheime im Bundesland:	475
davon geprüft:	217

19.08.2009

ZUKUNFT NETZWERK MODERNE IT-STRUKTUREN IN EINEM MODERNEN UNTERNEHMEN



Christfried Rzehak
CIO

Der LAFIM hat sich in den letzten Jahren zu einem modernen Unternehmen entwickelt. Moderne Unternehmen zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich den Herausforderungen der Gegenwart stellen und sich auf künftige Herausforderungen vorbereiten. Die neue Struktur des LAFIM ist ein Zeichen dieser Entwicklung. Sie wird nicht nur in der IT des Unternehmens abgebildet, die IT macht diese Struktur teilweise erst möglich. So ist es erst durch die EDV-gestützte Pflegedokumentation möglich, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Pflege vor Ort z.B. in Dokumentationsfragen fachlich zu beraten, ohne sich auf die Reise in die Einrichtung zu machen. So kann Fachkompetenz gebündelt und effektiv zum Einsatz gebracht werden.

Die Mitarbeitenden, die Finanzen und das Wissen eines Unternehmens sind dessen wichtigsten Ressourcen. Das hat der LAFIM erkannt, Abläufe und Prozesse überprüft und die Anforderungen an unterstützende Software in den Bereichen Controlling, Personalwirtschaft, Rechnungswesen und Kommunikation definiert. Anhand dieser Definition wurde die vorhandene Software ersetzt bzw. neue Software eingeführt.

Diese Beispiele machen die gewachsene Bedeutung der Informationstechnologie deutlich. Dem trägt der LAFIM Rechnung indem er 51% der Anteile seines IT-Dienstleisters, der IBTG IT social GmbH, erworben hat. Dadurch hat er direkten Einfluss auf die Entwicklung „seines“ Dienstleisters und kann außerdem an dem Wachstum der IT social GmbH partizipieren.

Durch die Berufung des CIO des LAFIM zum Geschäftsführer der IBTG IT social GmbH wurde die Organschaft mit dem Mutterunternehmen hergestellt.

Einige Schwerpunkte der Arbeit der IBTG IT social GmbH im Jahr 2009 waren:

- + Umzug an den neuen Standort der IBTG in Golm.
- + Umzug der Fachanwendungen der LAFIM-Gruppe auf die modernen Server des neuen, leistungsfähigen Rechenzentrums der IBTG.
- + Upgrade der Datenbank des Pflegedokumentationsprogrammes DAN zur Geschwindigkeitsoptimierung und Steigerung der Leistungsfähigkeit des Systems.
- + Integration der Medikus gemeinnützigen GmbH in das LAFIM-Netz und Einführung der Standardsoftware der LAFIM-Gruppe.
- + Aufbau und Integration des ersten Standortes der Lebenszentrum gemeinnützigen GmbH in Finsterwalde.

Per 31.12.2009 wurden insgesamt 660 PC und Server durch die IBTG IT social GmbH betreut.

Im laufenden Jahr werden die Datenanbindungen der Einrichtungen nach und nach auf CompanyConnect-Leitungen umgestellt. Das bringt dem Unternehmen eine noch größere Ausfallsicherheit und eine garantierte Bandbreite für den Datentransfer. Das ermöglicht den Einsatz von stromsparenden, preiswerten und sicheren ThinClients. Damit ist dann auch das Datennetz der LAFIM-Gruppe den Herausforderungen der Zukunft gewachsen.

Christfried Rzehak
CIO



VERTRAUEN UND OFFENHEIT



Martin Dubberke

Ein Gespräch mit der Mitarbeitervertreterin Veronika Kahle

Martin Dubberke: Sehr geehrte Frau Kahle, Sie sind Mitglied in der Mitarbeitervertretung im Geschäftsbereich Dienste für Menschen mit Behinderungen – kurz Fliedners. Bitte stellen Sie sich doch einmal kurz vor und erzählen, was Sie bei Fliedners machen, seit wann Sie hier arbeiten, wofür Sie verantwortlich sind?

Veronika Kahle: Ich bin erst seit 2008 bei Fliedners im FBB/BRB angestellt. Dort arbeite ich in einer Gruppe mit besonderen Betreuungsbedarfen.

Martin Dubberke: Seit wann sind Sie eigentlich Mitglied der Mitarbeitervertretung?

Veronika Kahle: Ich bin seit dem 26. März diesen Jahres Mitglied der Mitarbeitervertretung.

Martin Dubberke: Was war Ihre Motivation, sich in die mv wählen zu lassen?

Veronika Kahle: Ich habe Erfahrungen und setze mich gerne für Mitarbeiter ein.

Martin Dubberke: Damit sind ja auch Ziele verbunden. Welche waren das und inwieweit konnten Sie diese seit dem vergangenen Jahr verwirklichen?

Veronika Kahle: Das waren zum einen die Interessenvertretung für die Mitarbeiter und damit auch der regelmäßige Austausch mit der Geschäftsbereichsleitung. Und zum anderen mehr Präsenz der MAV in den Einrichtungen und hier besonders im Wohnen.

Martin Dubberke: Welche Themen wollen Sie in Zukunft bewegen oder welche

Themen erwarten Sie im kommenden Jahr? Welche Wünsche bewegen Sie?

Veronika Kahle: Die Steigerung der Zufriedenheit der MAV und der Mitarbeiter. Die Stichworte lauten hier: Arbeitsbedingungen und Kooperation mit Vorgesetzten. Weitere Themen werden die Freistellung bei Fortbildungen sein und Themen wie Vertrauen und Offenheit.

Martin Dubberke: Welche Frage habe ich vergessen?

Veronika Kahle: Wie geht es mir mit dieser Arbeit?

Martin Dubberke: Und wie lautet die Antwort?

Veronika Kahle: Wir finden uns in der MAV gerade zusammen. Wir ordnen unsere Arbeitsgebiete. Und da bin ich besonders gespannt, wie es mir gelingt, meine Kollegen gut zu verstehen.

Martin Dubberke: Liebe Frau Kahle, vielen Dank für das Interview.

Martin Dubberke
Referent für Kommunikation, Medien und Fundraising



Veronika Kahle

ZAHLEN – DATEN – FAKTEN



Mario von Gradowski-Jurczyk
Leiter des Fachbereiches
Finanzen und Rechnungswesen

UMSATZERLÖSE GESTEIGERT

Der LAFIM ohne Tochtergesellschaften hat seine Umsatzerlöse von TEUR 58.541 (in 2008) auf TEUR 61.699 (in 2009) gesteigert.

Der Jahresüberschuss beträgt per 31.12.2009 TEUR 2.834 (Vj. TEUR 2.658). Die Entwicklung der drei

Geschäftsbereiche des LAFIM, der
+ Dienste für Menschen im Alter,
+ Dienste für Menschen mit Behinderungen,
+ Dienste für junge Menschen stellt sich im Vergleichszeitraum 2008/2009 wie folgt dar:

in TEUR	Umsatzerlöse		Jahresergebnisse	
	2009	2008	2009	2008
Dienste für Menschen im Alter	44.403	42.917	1.099	720
Dienste für Menschen mit Behinderung	16.580	14.814	1.726	1.911
Dienste für junge Menschen	709	686	8	27

DER LAFIM VERFOLGT KEINE GEWINNABSICHT

Der LAFIM mit seinen gemeinnützigen diakonischen Diensten und Einrichtungen ist ein diakonisch-soziales Dienstleistungsunternehmen. Damit seine Hilfe langfristig möglich ist, darf er keinen dauerhaften finanziellen Verlust machen. Dies ist nur möglich, wenn der LAFIM insgesamt nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen arbeitet. Der LAFIM verfolgt keine Gewinnabsicht. Ein eventuell erzielter Überschuss muss stets zweckgebunden sowie zeitnah zur Sicherung, Stärkung und Ausbau gemeinnütziger Aufgaben des LAFIM eingesetzt werden. Neue Investitionen oder Projekte, zum Beispiel für die Versorgung demenziell Erkrankter, können häufig nur verwirklicht werden, wenn Rücklagen zur Finanzierung gebildet wurden. Denn staatliche Förderung wird dazu in der Regel nicht mehr gewährt. Damit kann der LAFIM wirtschaftlich verantwortlich gegenüber Hilfebedürft-

tigen und Mitarbeitenden handeln.

Der LAFIM arbeitet sparsam und geht sorgfältig mit dem ihm anvertrauten Geld um. Nur durch wirtschaftliches Handeln kann die angebotene Hilfe auch in Zukunft ausgebaut und gesichert werden. Dies unterscheidet diakonische Einrichtungen auch von privaten Anbietern.

WIE WIRD DIAKONISCHE ARBEIT FINANZIERT?

Die Diakonie erbringt viele Leistungen, die von den Betroffenen selbst bezahlt werden. Versicherungen übernehmen einen Teil dieser Kosten und entlasten die Hilfebedürftigen. So wird die Pflege im Pflegeheim oder zu Hause teilweise von der Pflege- bzw. Krankenversicherung bezahlt – den Rest übernehmen die Pflegebedürftigen selbst. Die Rentenversicherungsträger finanzieren

Kurbegleitung und Kureinrichtungen der Diakonie mit. Das Arbeitsamt unterstützt aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung Hilfen für Arbeitslose, Kirchensteuermittel fließen in unsere Arbeit nicht ein. Weitere Einnahmen sind Mittel der öffentlichen Hand – von Bund, Land und den Kommunen. Die Kommunen bezahlen die Eingliederungshilfen für Menschen mit Behinderungen.

Immer wichtiger werden die Spenden. Mit ihnen kann die Diakonie denen helfen, die keinen Anspruch auf Hilfe haben und für die sich keiner zuständig fühlt.

HÖHERE AUSLASTUNGEN

Die Belegung der Seniorenzentren des LAFIM blieb mit durchschnittlich 95,75 % (Vj. 95,90 %) fast unverändert. Eine Erhöhung der Pflegesätze führte zur Erhöhung der Umsatzerlöse. Die Umsatzerlöse im Bereich der Dienste für Menschen mit Behinderungen stiegen durch die Einrichtung neuer Wohnplätze.

Dagegen waren die Umsatzerlöse im Produktivbereich der Werkstätten aufgrund der Auswirkungen der Finanzkrise rückläufig. Die Kindertagesstätte verzeichnete im Jahr 2009 eine etwas höhere Auslastung wodurch, die Umsatzerlöse anstiegen.

in TEUR	2009	2008
Erlöse gesamt	68.343	64.933
Personalaufwand	-37.890	-34.625
Sachkosten	-22.463	-21.287
Abschreibungen	-6.794	-6.647
Betriebsergebnis	1.196	2.374
Neutrales Ergebnis	1.638	285
Jahresüberschuss	2.834	2.658

VERMÖGENS- UND FINANZLAGE

Die langfristigen Anlagen sind durch Eigenkapital, dem Sonderposten sowie den langfristigen Darlehen vollständig finanziert.

Die Eigenkapitalquote des LAFIM beträgt bei Hinzurechnung des Sonderpostens 77 %. Die Liquidität war stets

ausreichend um alle Verbindlichkeiten entsprechend ihren Zahlungszielen auszugleichen. Die Liquidität 1. Grades betrug zum 31.12.2009 259 %, d.h., die kurzfristigen Verbindlichkeiten waren damit um mehr als das zweifache durch liquide Mittel abgedeckt.

konsolidierte Bilanz des LAFIM (ohne Tochtergesellschaften)		
in TEUR	2009	2008
Anlagevermögen	175.355	170.197
Umlaufvermögen	17.325	20.876
aktive Rechnungsabgrenzungsposten	22	44
Summe Aktiva	192.703	191.117
Eigenkapital einschließlich Sonderposten	148.601	149.822
Rückstellungen	5.222	4.537
Verbindlichkeiten	38.677	36.534
passiver Rechnungsabgrenzungsposten	202	224
Summe Passiva	192.703	191.117

TOCHTERGESELLSCHAFTEN

Der LAFIM ist per 31.12.2009 Gesellschafter von sieben Tochtergesellschaften, der WI-LAFIM GmbH, der LAFIM-MOBIL gemeinnützige GmbH, der Diakonieverbund Eberswalde gemeinnützige GmbH (seit Januar 2009 Mehrheitsgesellschafter), der Lebenszentrum gemeinnützige GmbH (seit April 2009), der Medikus gemeinnützige GmbH (seit November 2009), der IS Immobilienmanagement Social GmbH (seit November 2009) und der IBTG social GmbH (seit September 2009).

Die Gesellschafteranteile des LAFIM und die Unternehmensinhalte der Tochtergesellschaften im Überblick:

- + WI-LAFIM GmbH (100 %): hauswirtschaftliche Dienstleistungen & Hotelbetrieb
- + LAFIM-MOBIL gemeinnützige GmbH (100 %): ambulante Pflege und Tagespflege
- + Diakonieverbund Eberswalde gemeinnützige GmbH (93,45 %): stationäre Pflege
- + Lebenszentrum gemeinnützige GmbH (100 %): stationäre Pflege
- + Medikus gemeinnützige GmbH (100 %): stationäre und ambulante Pflege
- + IS Immobilienmanagement social GmbH (100 %): Immobilienbewirtschaftung

+ IBTG IT social GmbH (51 %):
EDV-Service.

Die Unternehmensentwicklung hat damit im Berichtszeitraum eine deutlich neue Form angenommen, und zwar durch die Vertiefung regionaler als auch inhaltlicher Schwerpunkte nämlich durch Gründung und Kauf von Tochterunternehmen. Die Anzahl der Tochterunternehmen hat sich im Berichtsjahr 2009 von drei auf sieben erhöht. Zwei Tochterunternehmen, die Lebenszentrum gemeinnützige GmbH und die IS Immobilienmanagement social GmbH wurden im Jahr 2009 neu gegründet. Die Medikus gemeinnützige GmbH wurde gekauft und bei der Diakonieverbund Eberswalde gemeinnützige GmbH sowie IBTG IT social GmbH wurde im gleichen Jahr jeweils die Stimmenmehrheit erworben.

Hinsichtlich Ihrer Mitarbeiterzahl und Umsatz ist die WI-LAFIM GmbH weiterhin die bedeutendste Tochtergesellschaft. Die Ergebnisentwicklung im Geschäftsbereich der hauswirtschaftlichen Dienste war im Jahr 2009 aufgrund von einmaligen Anlaufkosten bei der Inbetriebnahme neuer Standorte bzw. einer neuen Produktlinie etwas rückläufig. Das Hotel hat die Verlustzone verlassen und einen Gewinn erwirtschaftet.

Die LAFIM mobil gemeinnützige GmbH bietet ambulante Pflege in Tagespflegen und ambulanten Pflegediensten an. Das Ergebnis dieser Gesellschaft blieb im Jahr 2009 hinter den Erwartungen zurück.

Die Lebenszentrum gemeinnützige GmbH wurde im Jahr 2009 neu gegründet; sie ist im Bereich der stationären Pflege tätig. Im Moment betreibt diese Gesellschaft eine Senioreneinrichtung. Eine hinreichende Auslastung und damit zufriedenstellende Ergebnissituation konnte im Berichtsjahr 2009 noch nicht erreicht werden.

An der Diakonieverbund Eberswalde gemeinnützige GmbH hat der LAFIM im Jahr 2009 die Mehrheit der Gesellschafteranteile (93,45 %) erworben. Unternehmensinhalt ist der Betrieb von zwei stationären Pflegeeinrichtungen. Ein Sanierungsprogramm führte im Berichtsjahr zu einer positiven Ergebnisentwicklung. Die Gesellschaft schloss das Geschäftsjahr mit einem Gewinn ab.

Die Medikus gemeinnützige GmbH wurde im Jahr 2009 zu 100 % vom LAFIM erworben. Die Gesellschaft bietet stationäre und ambulante Pflege an. Diese Gesellschaft deckt ein breites Spektrum an Pflege und Dienstleistungen für Menschen im Alter ab. Die Gesellschaft erzielte im Jahr 2009 einen Gewinn.

Die IS Immobilienmanagement social GmbH wurde im Jahr 2009 neu gegründet. Die Gesellschaft ist für die gesamte

schließlich seiner Tochtergesellschaften darstellen wird, wird erstmalig für das Berichtsjahr 2011 aufgestellt werden.

Die Jahresabschlüsse des LAFIM und die seiner Tochterunternehmen erhielten von der beauftragten Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, der BDO Deutsche Warentreuhand AG, jeweils uneingeschränkte Testate.

Tochterunternehmen von *drei auf sieben erhöht*

Immobilienbewirtschaftung einschließlich der Bauprojektsteuerung beim LAFIM und der Tochterunternehmen verantwortlich. Teile dieses Unternehmens wurden im Rahmen einer Ausgliederung vom LAFIM an diese Gesellschaft übertragen.

Der LAFIM hat an der IBTG IT social GmbH die Mehrheit von 51 % erworben. Zugleich wurden Aufgaben im Rahmen von Outsourcing auf diese Gesellschaft übertragen. Der Geschäftszweck dieses Unternehmens ist der IT-Service. Die Gesellschaft erzielte im Jahr 2009 einen Gewinn.

Eine Konzernstruktur, die die Aufstellung eines Konzernabschlusses bedingen wird, wird ab dem 01.01.2011 entstehen. Ein konsolidierter Jahresabschluss, der das Gesamtergebnis des LAFIM ein-

EHRENAMT – VON DER HERZLICHKEIT DES WIEDERSEHENS



Peter Molle
Fachkoordinator für
Marketing

Ein Interview mit Ingrid Ecker über Ihre ehrenamtliche Tätigkeit im Evangelischen Seniorenzentrum „Haus Wilhelmsdorf“ in Brandenburg an der Havel

Peter Molle: Liebe Frau Ecker, können Sie sich gegenüber den Lesern des LAFIM-Jahresberichtes kurz vorstellen?

Ingrid Ecker: Ich bin 64 Jahre alt, von Beruf Lehrerin und habe einen Sohn sowie ein Enkelkind. Mein Zuhause ist Reckahn, ein kleines Dorf in der Nähe von Brandenburg.

Peter Molle: Seit wann sind Sie im Evangelischen Seniorenzentrum „Haus Wilhelmsdorf“ ehrenamtlich tätig und was waren Ihre Beweggründe für Ihr Engagement?

Ingrid Ecker: Seit Januar 2008 komme ich 2–3 mal in der Woche ins „Haus Wilhelmsdorf“. Knapp zwei Jahre lang habe ich meine Mutter sehr intensiv gepflegt und begleitet. Nach ihrem Tod suchte ich nach einer anderen Aufgabe, die im Zusammenhang mit Diensten am Menschen steht.

Peter Molle: Wie haben Sie die erste Zeit im Haus erlebt?

Ingrid Ecker: An die ersten Begegnungen erinnere ich mich in positiver Hinsicht. Ich war neugierig und erfreut, dass ich viele Bewohner aus früherer Zeit kannte und denen ich jetzt etwas Gutes tun durfte.

Peter Molle: Wie sieht Ihre Hilfe in der Einrichtung aus?

Ingrid Ecker: Mein Engagement gilt den wöchentlichen Kaffeestunden, wo sich die Bewohner im Speisesaal bei Kaffee und Kuchen sowie Beschäftigungen treffen. Gemeinsam mit anderen, bereiten wir den Speisesaal vor, holen die Bewohner aus

ihren Wohnbereichen ab, reichen ihnen bei Bedarf das Essen und kümmern uns um die inhaltliche Ausgestaltung des Beisammenseins. Gerne gehe ich auch mit Bewohnern, die keine Angehörigen haben, in der Natur spazieren.

Peter Molle: Was würden Sie Menschen sagen, die am Überlegen sind, ob Sie sich ehrenamtlich engagieren?

Ingrid Ecker: Ich würde Ihnen Mut machen und zureden. Dieses Ehrenamt auszuüben gehört zu meinem Leben als feste Größe dazu. Es gibt meinem Leben einen Sinn und ich finde, man sollte nicht immer fragen, was der Staat alles für mich tun soll, sondern was kann ich für die Allgemeinheit tun.

Peter Molle: Was war Ihr schönstes Erlebnis in dieser Zeit?

Ingrid Ecker: Als ich mal aus gesundheitlichen Gründen fehlte und mich die Bewohner beim nächsten Mal sahen, spürte ich, dass sie mein Fehlen registriert haben und ich spürte die Herzlichkeit beim Wiedersehen.

Peter Molle: Was sind schwierige Momente bei Ihrer Tätigkeit?

Ingrid Ecker: Manchmal ärgere ich mich über die Unzuverlässigkeit einiger zusätzlicher Mitarbeiter und dem damit verbundenen schnellen Wechsel dieser Helfer.

Peter Molle: Was wünschen Sie sich und den Bewohnern für die Zukunft?

Ingrid Ecker: Uns allen Gesundheit und für mich die Hoffnung, meinen Dienst noch lange ausüben zu können.

Peter Molle
Fachkoordinator Marketing



Ingrid Ecker, ehrenamtliche Mitarbeiterin

UNSERE HILFE WIRD GEBRAUCHT! DIE SPENDENPROJEKTE DES LAFIM



Martin Dubberke
Referent für
Kommunikation,
Medien und
Fundraising



Angelika Spiekermann
Vorsitzende der
Gesamtmitarbeiter-
vertretung

Helfen ist unser Beruf. Egal ob wir in den Zentralen Diensten arbeiten oder in den Seniorenzentren, den Diensten mit Menschen mit Behinderungen oder im Hotel oder Haus-Service. Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht die Nächstenliebe, die der Urgrund aller christlichen Hilfe ist. Im LAFIM macht sich das nicht nur in der täglichen Arbeit bemerkbar, sondern auch bei den Spendenprojekten der Mitarbeitenden. Seit vielen Jahren helfen die Mitarbeitenden des LAFIM mit Spenden, praktischer Arbeit und ihrem Wissen in Äthiopien und der Russischen Föderation.

TILSIT SOWJETSK

Seit zwölf Jahren besteht eine enge Freundschaft zum Altenheim Nr. 1 und dem Kinderheim Delfin Kroschka im früheren Tilsit – heute Sowjetsk. Dank der zweigleisigen Unterstützung konnte hier in den vergangenen Jahren viel bewegt werden. Zweigleisig heißt, dass wir Vorhaben vor Ort finanziell unterstützen und gleichzeitig Erfahrungen austauschen und beraten. Im Berichtszeitraum sah es konkret so aus: Im Altenheim mit seinen rund 250 Bewohnern konnten wir die Anschaffung einer neuen professionellen Waschmaschine finanzieren. Gleichzeitig war die Leiterin des Heimes in diesem Jahr unser Gast in Brandenburg, wo sie sich einige unserer Häuser ansehen und die Arbeitsweisen studieren konnte. All das trägt Früchte in der Gestaltung des Tilsiter Heimes und der Arbeitsorganisation.

Beim diesjährigen Besuch konnten wir eine neue Baustelle ausmachen. Die Küche. Diese hat noch nicht den hohen Standard erreicht, den das übrige Haus hat. Hier muß noch viel gemacht werden. Neue Maschinen, die aktuellen Standards entsprechen, müssen angeschafft werden. Ebenso muss die Küche baulich

dringend erneuert werden, um u.a. auch den hygienischen Ansprüchen besser genüge zu leisten.

Ein weiteres Hilfsprojekt haben wir in Äthiopien.

CHANKA / ÄTHIOPIEN

Lange Jahre der Vorbereitung führen in dem kleinen Ort Tulu Gopo zu einer wohl kaum erwarteten Entwicklung. Seit wir bei der Reise 2004 erfuhren, dass die Western Wollega Bethel Synode dort eine kleine Buschlinik hat, die aber kaum zu halten ist, weil Geld fehlt, ließ uns dieses Thema nicht mehr los. Beim Besuch in 2009 wurden dann Nägel mit Köpfen gemacht.

Inzwischen macht der Gesundheitshelfer Chemir eine vom LAFIM finanzierte Ausbildung zum Krankenpfleger. Ein Labortechniker konnte gefunden und zusammen mit einem weiteren ausgebildeten Krankenpfleger angestellt werden. Wir sind dankbar, dass mit Hilfe der vielen treuen Spender im November 2009 mehr als 27.000,00 EUR und im April 2010 erneut 12.210,00 EUR überwiesen werden konnten. Neben dem Klinik-Projekt werden weitere Trinkwasserprojekte finanziert.

Wir sind sehr dankbar, dass auf beiden Hilfsprojekten soviel Segen liegt.



IMPRESSUM

Herausgeber

Vorstand des Landesausschusses für Innere Mission
Berliner Straße 148 | 14467 Potsdam
Tel. 0331 / 271 87-0 | Fax 0331 / 271 87-900
lafim@lafim.de | www.lafim.de

Konto

KD-Bank | Konto 1 554 100 011 | BLZ 350 601 90

Spendenkonto

Konto 87 88 | BLZ 350 601 90

Redaktion

Martin Dubberke,
Referent für Kommunikation, Medien und Fundraising

Fotos

Martin Dubberke, Peter Molle, Christine Soyeaux,
Olaf Eggert, Mandy Kayser, LAFIM-Archiv und pixelio.de

Gesamtherstellung

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

EINRICHTUNGEN UND DIENSTE DER LAFIM-GRUPPE

