



Ausgangslage

- Lafim-Diakonie: Komplexträger mit 3.200 Mitarbeitenden in den Geschäftsfeldern Altenhilfe, Angebote zur Teilhabe, Kinder- und Jugendhilfe sowie Dienstleistungen
- Besonderheit: dezentrale Lage in der Fläche Brandenburgs mit 32 Standorten
- Loyale Mitarbeitende mit langer Betriebszugehörigkeit und traditioneller Unternehmenskultur
- Personalabteilung: zentral, jedoch beschränkt auf die Felder Administration und Recht

Herausforderungen

- Mangelnde strategische Ausrichtung
- Geringer Bekanntheitsgrad
- Individualisierung in den einzelnen Organisationseinheiten
- Bürokratie statt Management
- Individuelle Unternehmenskultur je Gesellschaft oder Standort

Umsetzung (2020-2024)

- Definition unserer Vision 2030 mit weiterer Stärkung unserer Nachhaltigkeitsstrategie
- 3-jähriger Managementzyklus mit strategischen Zielen
- Dachmarken-Strategie - daraus Ableitung der Arbeitgebermarke
- Verbindliche Steuerung mit Zielvereinbarungen für alle Führungskräfte
- Professionalisierung in der Steuerung mit Kennzahlen und im Personalcontrolling
- Position der Personalleitung als Mitglied im erweiterten Vorstand und in der Unternehmensleitung der Holding installiert und besetzt
- Entwicklung der Abteilung Personal mit den Teams Personaladministration, Personalmarketing und Recruiting, Personalentwicklung, Akademie und Recht
- Gezielte Investition in die Themenfelder Personalmarketing und Recruiting, Personalentwicklung sowie Akademie
- Digitalisierung von administrativen Personalprozessen mit dem Ziel der Kosteneinsparung, bspw. Mitarbeitenden-Portal
- Agile Dienstplansteuerung mit dem Ziel, Familienfreundlichkeit und Refinanzierung zu sichern