

**Ankerzeit**

Die Online-Beratung des  
SuchtHilfeZentrums Flensburg

**12**

**Krise als Chance**

Das „Projekt Flexi-Pool“ der  
Glückstädter Werkstätten

**16**

**Mit Herz und Struktur**

Wie das Jugenderholungsdorf  
St. Peter-Ording durch die  
Pandemie kam

**20**

# Unser Tätigkeitsbericht 2021/2022



## Liebe Leserinnen und Leser,

wir erleben bewegte Zeiten. Eine Krise folgt der nächsten: Arbeitskräftemangel, die Coronapandemie, der russische Angriffskrieg auf die Ukraine und die darauffolgende Energiekrise und Inflation. Viele Menschen verspüren Unsicherheit, Sorgen und Ängste.

Natürlich bleiben auch wir davon nicht unberührt. Aber der Umgang mit Krisen ist seit jeher Teil des Kerns unserer diakonischen Arbeit. Wir nehmen uns Menschen in leiblicher Not, in seelischer Bedrängnis und in sozial ungerechten Verhältnissen an. Und wir wissen aus eigener Erfahrung, dass uns Krisen durchaus in einen produktiven Zustand versetzen können. Man muss ihnen nur, wie Max Frisch bereits sagte, den „Beigeschmack einer Katastrophe nehmen“.

Wir nehmen die derzeitigen Unsicherheiten zum Anlass, neue Potenziale in und um uns herum aufzudecken. Wir betreiben ein umfangreiches Risikomanagement, um vorausschauend handeln zu können. Wir passen uns an und haben beispielsweise neue digitale Tools in der Suchtberatung entwickelt, um schnell und niederschwellig Hilfe leisten zu können. Wir haben einen Springerpool eingerichtet, um dem Personalmangel entgegenzuwirken und unsere Teams bestmöglich zu unterstützen. Wir vernetzen uns mit anderen Unternehmen, da wir daran glauben, dass wir gemeinsam stärker sind. Wir sind bereit zu lernen und uns weiterzuentwickeln, um ein zukunftsfähiger, innovativer und attraktiver Dienstleister und Arbeitgeber zu sein.

Unser Anspruch ist es, auch in unruhigen Zeiten ein sicherer Hafen für unsere Klientinnen und Klienten, Beschäftigten und Mitarbeitenden zu sein – und zuversichtlich in die Zukunft zu blicken.

Ich wünsche Ihnen nun viel Freude beim Lesen.

Ihr

**Martin Seehase**

Vorsitzender der Geschäftsführung der NGD-Gruppe

# Warum – Wozu – Wofür?

Schon immer beschäftigten die Menschen sich mit der Frage: „Was ist der Sinn des Lebens?“ Religionen und Weltanschauungen, Literatur und Kunst, Gelehrte und der Volksmund – es gibt unzählige Antwortversuche. Das Leben genießen? Die beste Version seiner selbst zu werden? Oder doch „42“? So lautet in Douglas Adams' Kultroman „Per Anhalter durch die Galaxis“ die Antwort auf die Frage nach dem Sinn des Lebens, des Universums und des ganzen Rests. Übrig als die einzige sichere Beantwortung bleibt: Es gibt keine eindeutige Antwort.

Wer bei Google oder Bing sucht, bekommt Millionen Einträge angezeigt. Eine Umfrage vor fünf Jahren meinte, Glück und Lebensgenuss werden für die Deutschen immer wichtiger. Der Sinn des Lebens bestünde für 68 Prozent der Befragten darin, glücklich zu sein und möglichst viel Freude zu haben. Dreißig Jahre vorher, so die Umfrage, sei dies nur für die Hälfte der Befragten wichtig gewesen. Wie würden die Menschen heute antworten?

Warum bist du da, wozu oder wofür tust du etwas – diese Sinnfragen spielen eine große Rolle. Egal, ob wir uns ihnen stellen oder sie verdrängen. Wenn wir diese Fragen nicht mehr beantworten können, geraten wir in Sinnkrisen. Aber gerade in krisenhaften Situationen und bei großer Unzufriedenheit suchen und brauchen wir einen Sinn, damit es weitergehen kann.

Was ist der Sinn des Lebens? Mein Antwortversuch lautet: in guten und wertvollen Beziehungen leben. Mit anderen Menschen, mit sich selbst und mit Gott. Jesus gibt uns da eine klare Orientierung: „Liebe deinen Nächsten wie dich selbst, und liebe Gott von ganzem Herzen, ganzer Seele und ganzem Verstand.“

Was für das Leben allgemein gilt, spielt genauso für die Arbeit eine wichtige Rolle. Und das schon deshalb, weil ein nicht unbedeutender Teil der Lebenszeit Arbeitszeit ist. Warum machst du das, wozu oder wofür tust du das? Diese Fragen



stehen im Raum, ob direkt ausgesprochen oder still mitgedacht.

Lebst du, um zu arbeiten? Arbeitest du, um zu leben? Sind Selbstverwirklichung und Erfüllung im Beruf entscheidend, oder ist es doch das Gehalt? Geht es mir darum, gebraucht zu werden und wie sieht für mich eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Freizeit aus? Welchen Sinn hat meine Arbeit, für mich und für andere? Eine Vielzahl dieser Fragen wird gestellt. Von jungen Menschen, die am Anfang ihrer Berufskarrieren stehen, genauso wie von denen, die schon lange arbeiten.

Diese Fragen hören die, die Arbeitsplätze anbieten, inzwischen auch immer deutlicher. Sie merken, welche Mitverantwortung sie haben für eine erfolgreiche Sinnfindung in Arbeit und Beruf.

„Fördern und pflegen, beraten und begleiten, erziehen, beschäftigen und ausbilden“ und „soziale und menschliche Lebensbedingungen gestalten“ – so heißt es in unserem Leitbild. Damit ist die wichtige und wertvolle Arbeit treffend beschrieben, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NGD-Gruppe in unseren Einrichtungen jeden Tag tun. Gelebte Nächstenliebe und Arbeit mit Sinn!

Pastor Karsten Struck

## Inhalt

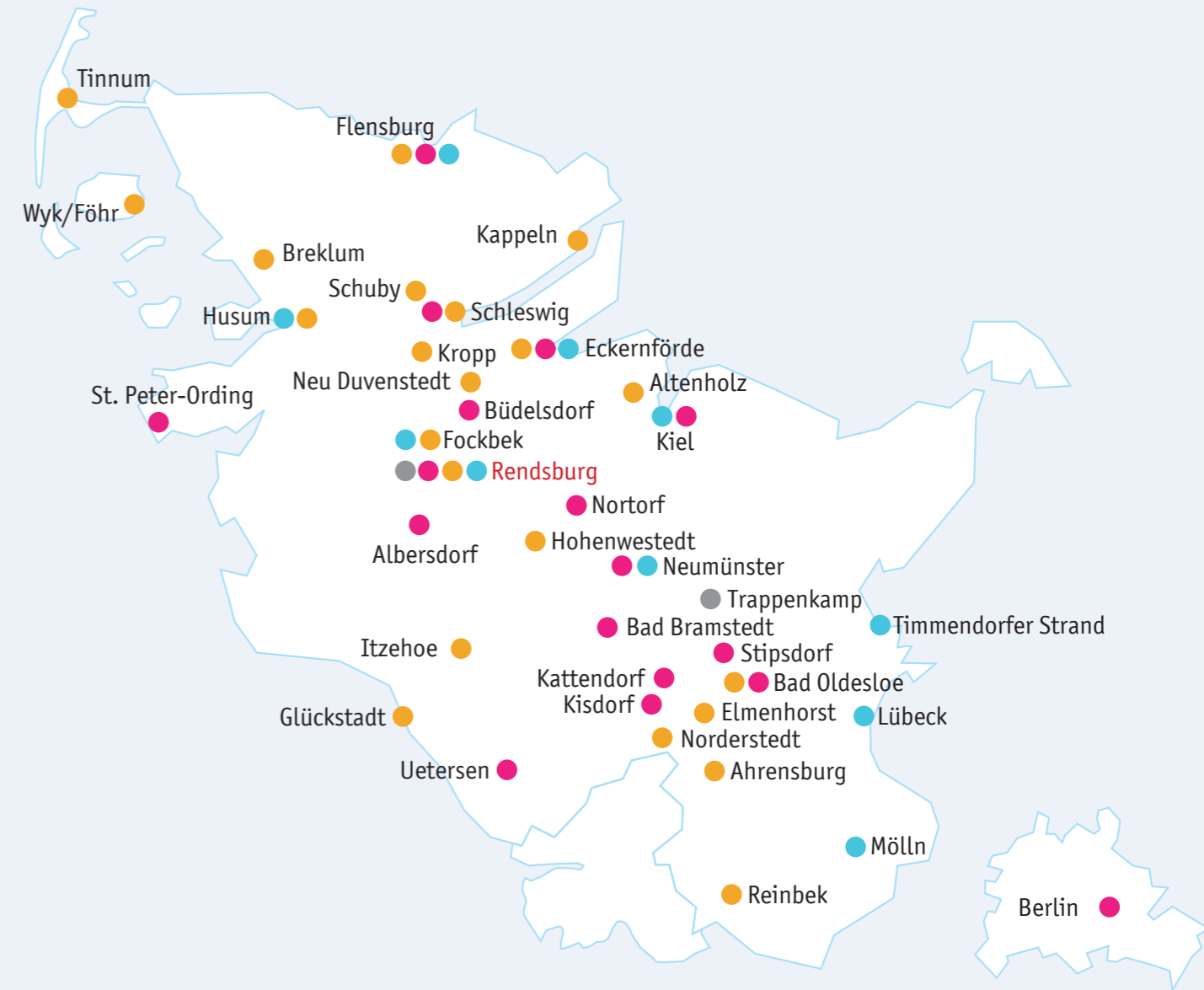
Editorial	03	Finanzen und IT	22 - 27
Die NGD-Gruppe auf einen Blick	08	Personal und Recht	28 - 31
Berufliche Bildung und Förderung, Alten- und Suchthilfe	10 - 13	Aufsichtsgremien	32
Arbeit und Wohnen mit Assistenz	14 - 17	Mitgliedschaften	33
Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten und Sozialpsychiatrie	18 - 21	Organigramm	34
		Impressum	40



# Die NGD-Gruppe auf einen Blick

Zur Gruppe Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie gehören die Träger Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein (DHW) und Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie e. V. (NGD e. V.). Wir haben uns dem christlichen Gebot der Nächstenliebe verpflichtet und bieten soziale Dienstleistungen in vielfältigen diakonischen Aufgabenbereichen.

Weitere Informationen finden Sie auf [→ ngd.de](https://ngd.de)



**5.479 Kolleginnen und Kollegen**

arbeiten bei uns in ganz Schleswig-Holstein verteilt, von Tinnum bis Reinbek – aber auch in Berlin.

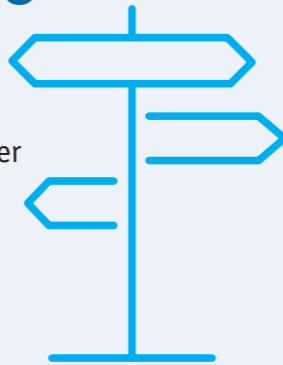
**53,37 %**

der Mitarbeitenden der NGD-Gruppe arbeiten in Vollzeit und 46,63 % in Teilzeit.



**Über 800 Standorte**

kommen mit allen Einrichtungen in der NGD-Gruppe zusammen.



**48 Jahre**

beträgt das Gesamtdurchschnittsalter aller Mitarbeitenden der NGD-Gruppe – bei den weiblichen liegt es bei rund 47 Jahren, bei den männlichen bei 52 Jahren und bei den diversen Mitarbeitenden bei 45 Jahren.



## Dienstleistungsangebote in den Bereichen

- Berufliche Bildung und Förderung, Alten- und Suchthilfe
- Arbeiten und Wohnen mit Assistenz
- Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten und Sozialpsychiatrie
- Tochterunternehmen

(Stand: April 2023)

# Berufliche Bildung und Förderung, Alten- und Suchthilfe

Dieser Bereich unterstützt und fördert Jugendliche, Menschen mit Behinderungen und Arbeitssuchende bei ihrem Weg in den Beruf. Menschen im Alter bieten wir Perspektiven in modernen Wohnformen, aber auch eine Auswahl an stationärer und häuslicher Pflege. Wir helfen suchtkranken Menschen mit vielfältigen Angeboten zurück in ein selbstbestimmtes Leben.

## Unsere Einrichtungen aus diesem Geschäftsbereich

- Berufsbildungswerk Neumünster
- Bugenhagen Berufsbildungswerk
- Diakonisches SuchtHilfeZentrum Flensburg
- GemeindeNah
- Perspektive Bildung
- Seniorenwohnanlage „Am See“
- Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk

Alle Angebote und mehr Infos hier → [ngd.de/unsere-angebote](https://ngd.de/unsere-angebote)



„Onlineberatung wird aktuell und in Zukunft einen wesentlichen Beitrag leisten können, um einen neuen Weg zum Hilfesystem zu ermöglichen.“

**Henrik Meyer**, Geschäftsführung  
Berufliche Bildung und Förderung, Alten- und Suchthilfe

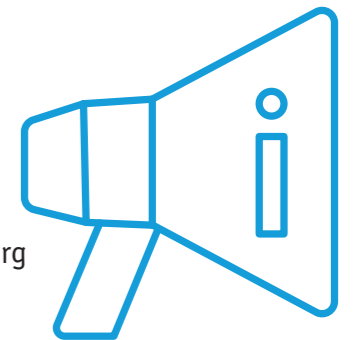


## An 9 Standorten

des SuchtHilfeZentrums Flensburg sind täglich 40 Mitarbeitende im Einsatz.

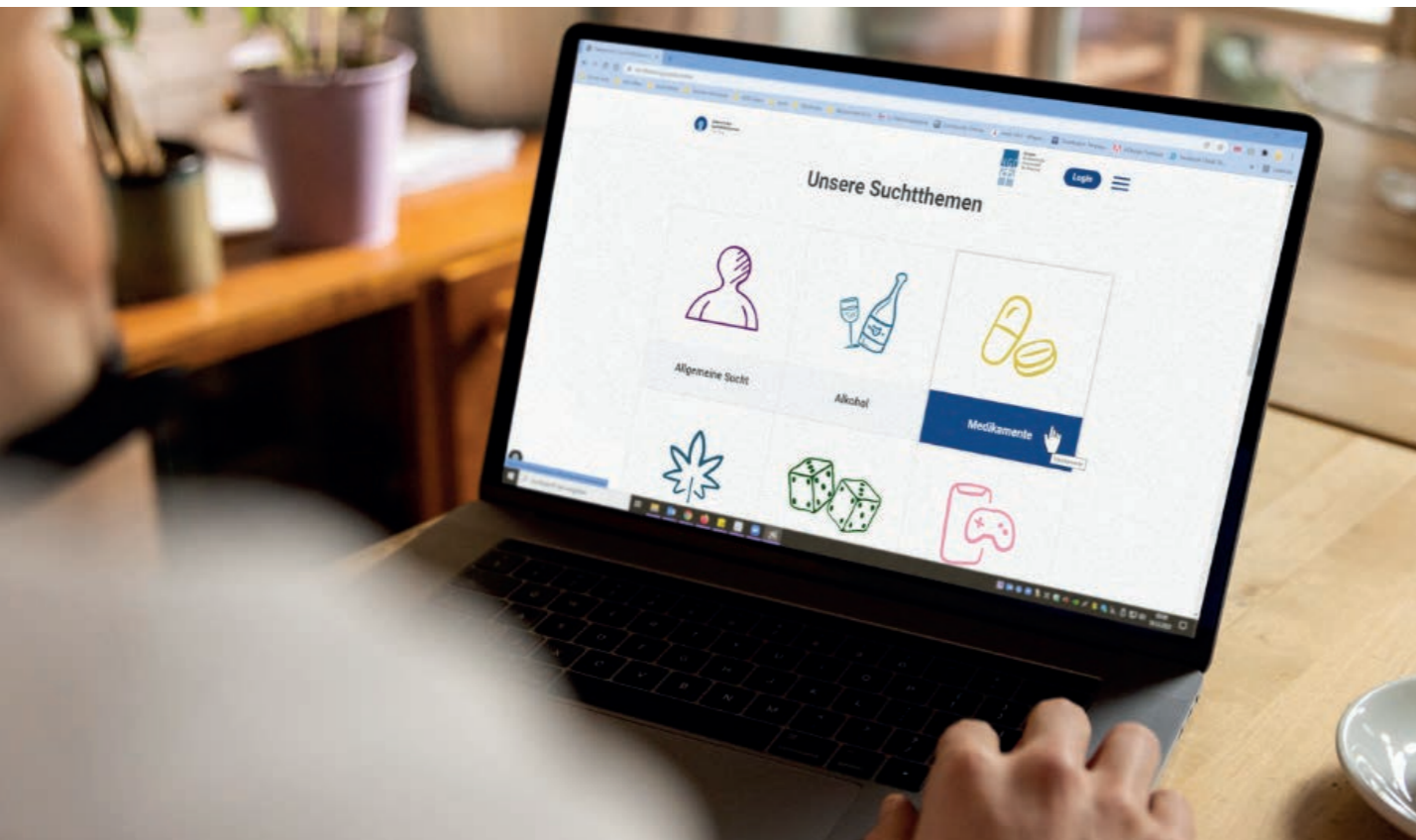
## 1.368 Schüler|-innen

erreicht das SuchtHilfeZentrum Flensburg 2022 mit ihren Präventionsangeboten, trotz Corona-Einschränkungen.



## Über 7.500 Aufrufe

hat die Internetseite des SuchtHilfeZentrums Flensburg in den Jahren 2021 und 2022 – davon gehen 4.339 auf mobile Zugriffe zurück.



Unter [ankerzeit-fl.de](http://ankerzeit-fl.de) findet man verschiedene Infos und Selbsttests zum Thema Sucht.

## Ein digitaler Anker im Norden

**Mit dem Projekt „Ankerzeit“ bietet das Team des Diakonischen SuchtHilfeZentrums Flensburg online fachkundige Beratung an – völlig anonym und komplett datensicher.**

Seit Juni 2021 ist das Online-Angebot verfügbar. Passend zum maritimen Flensburg bekam es den Namen „Ankerzeit“. So können Betroffene und Angehörige beim Team des Diakonischen SuchtHilfeZentrums im Lutherhaus andocken und Halt finden. Im Online-Portal, das man über die Internetseite der Einrichtung oder direkt unter [www.ankerzeit-fl.de](http://www.ankerzeit-fl.de) findet, gibt es Informationen rund um das Thema Sucht und verschiedene Selbsttests. Außerdem können über eine Suchfunktion Hilfestellen gefunden werden. Wer sich soweit orientiert hat, kann – bei Bedarf – die Online-Beratung in Anspruch nehmen: Zur

Anmeldung sind lediglich ein Benutzername und ein Passwort notwendig. Mehr muss niemand von sich preisgeben.

2019 hat Dipl. Sozialarbeiterin Ursula Fricke die Idee für das Online-Angebot von einer Fortbildung mitgebracht – und freut sich sehr, dass Nicolai Altmark so positiv darauf reagiert hat. „Das ist ein echter Innovationsschub“, so der Einrichtungsleiter des SuchtHilfeZentrums. Und für Ursula Fricke ein Herzensprojekt. Finanziert wird es durch die Stiftung der deutschen Fernsehlotterie. Bis Ende 2023 läuft die Förderung, danach soll es aber auch ohne weitergehen.

Das Angebot wird besser angenommen als gedacht: 2022 haben sich 19 Menschen über „Ankerzeit“ an das SuchtHilfeZentrum gewendet. Und das ist im

Vergleich zu langjährigen Angeboten anderer Träger ein wirklich guter Wert.

Die Anfragen sind ganz unterschiedlich: Es gibt Menschen, die über sieben, acht Monate hinweg per E-Mail beraten werden. Andere nutzen das Tool zur Kontaktaufnahme und vereinbaren dann einen Termin vor Ort im Lutherhaus. Oder Angehörige informieren sich und rufen anschließend an. Und dann gibt es auch die, für die es ein erster Schritt ist, sich überhaupt über ihre Suchterkrankung klar zu werden, sich vor sich selbst zu offenbaren, indem sie ihre Geschichte in einer ersten E-Mail niederschreiben.

Das Besondere an dem Angebot ist natürlich, dass es online und damit immer verfügbar ist. Ursula Fricke und ihre Kollegin Rebekka Lehmann antworten innerhalb von 48 Stunden. Ein asynchroner Austausch, ja. Eine Kommunikation, die in Zeiten von Messengerdiensten und Chat-Bots normal geworden ist. Das Angebot passt in die Zeit. „Es ist einfach eine neue Ebene in der Beratung dazugekommen“, sagt Rebekka Lehmann. Außerdem gibt es inzwischen auch eine App, mit der man direkt per Chat beraten werden kann.



Die Messenger-App „Ankerzeit“ gibt es in den üblichen App-Stores.

„Im Jahr 2022 hatten wir insgesamt etwa 1.000 Beratungsprozesse, so viel wie noch nie“, erzählt Nicolai Altmark. Ist der Grund dafür Corona? Die Kontaktsperren und dann die Angst, sich anzustecken, vor

der Impfung, vor Langzeitfolgen? Durchaus möglich. „Im Homeoffice riecht man keine Fahne“, resümiert Nicolai Altmark.

Pi mal Daumen sind ein Drittel der Suchterkrankten weiblich, zwei Drittel männlich, wenn es um Alkohol geht. Bei Cannabis sind es deutlich mehr Männer, bei Medikamentenabhängigkeit Frauen. Bei Heroin ist es fifty-fifty.

Vermeint gibt es inzwischen Anfragen von Schulen; sie wünschen sich Präventionsveranstaltungen zur Mediennutzung. Denn: Nicht alle Suchterkrankungen sind „stoffgebunden“, wie es im Fachjargon heißt.

Seit 2022 ist das SuchtHilfeZentrum Flensburg auch Fachstelle für Glücksspiel- und Medienabhängigkeit. Aber, stellt Nicolai Altmark klar: Nicht alle Jugendlichen sind gleich handy- oder internetsüchtig. Das Kommunikationsverhalten ist schlicht anders. 2020, also in der Hochzeit der Pandemie, reagierten der Einrichtungsleiter und sein Team schnell und entwickelten „Actionbounds“, eine Art digitale Schnitzeljagd für Schulklassen, die sich um die Themen Alkohol, Cannabis, Sucht allgemein und HIV drehte. „Dass wir uns in den letzten Jahren im Bereich Digitalisierung immer weiterentwickelt haben, freut mich sehr“, so Nicolai Altmark. „Unter den Beratungsstellen gehören wir hier oben schon zu den führenden Standorten. Wir sind wirklich ein kleiner Leuchtturm im hohen Norden.“ ●

Rebekka Lehmann, Ursula Fricke und Nicolai Altmark

Das Diakonische SuchtHilfeZentrum Flensburg bietet verschiedene niedrigschwellige Hilfen für Menschen in problematischen Lebenslagen an. Dazu gehören auch Wohnangebote, Wohnraumhilfen und Streetwork-Arbeit, außerdem die HIV-/Aidsberatungsstelle Flensburg.

→ [suchthilfe-fl.de](http://suchthilfe-fl.de)



# Arbeiten und Wohnen mit Assistenz

In diesem Bereich geht es darum, Menschen mit Behinderungen Teilhabe an der Gesellschaft und am Arbeitsleben durch Assistenzleistungen und Angebote zu ermöglichen, zu sichern oder zu stärken – dazu gehört die bewusste Stärkung von Partizipation und Inklusion auch im Sozialraum. Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung nicht oder noch nicht in der Werkstatt arbeiten können, fördern und unterstützen wir in unseren Tagesförderstätten. Darüber hinaus bieten wir Wohnassistenz und gemeinschaftliche Wohnformen für Menschen mit schwersten Behinderungen.

## Unsere Einrichtungen aus diesem Geschäftsbereich

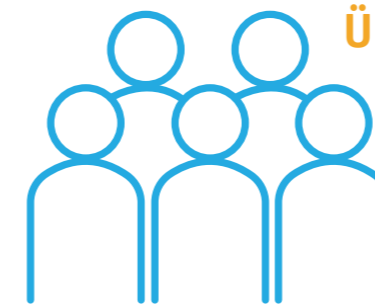
- DIE AHRENSBURGER
- Eckernförder Werkstatt
- Ev. Wohnhilfen Rendsburg-Eckernförde
- Glückstädter Werkstätten
- Holländerhof
- Marienhof
- Norderstedter Werkstätten
- Schleswiger Werkstätten
- stormarner wege
- Stormarner Werkstätten Bad Oldesloe
- WerkHUS
- Werkstätten Materialhof
- Werkstätten Rendsburg-Fockbek

Alle Angebote und mehr Infos hier → [ngd.de/unsere-angebote](https://ngd.de/unsere-angebote)



„Die aktuellen Zeiten erfordern ein Umdenken. Unsere Ressourcen sind wertvoll und deren Einsatz muss sinnvoll und mit Bedacht erfolgen; das gilt ganz besonders für die Personalressourcen.“

**Silke Kuleisa**, Geschäftsführung  
Arbeiten und Wohnen mit Assistenz



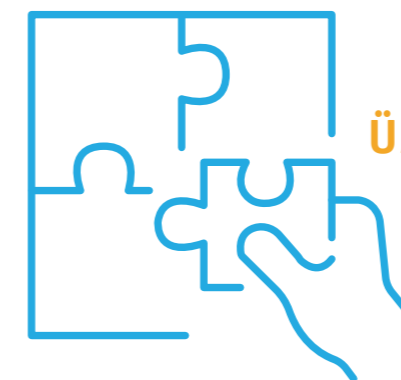
## Über 700 Mitarbeitende

arbeiten bei den Glückstädter Werkstätten, rund 400 im Werkstattbereich und 300 im Bereich Wohnen. Bei ihrer Gründung im Jahr 1973 waren es 22.



## 659 Menschen

mit geistiger und 165 mit psychischer Beeinträchtigung werden von den Glückstädter Werkstätten betreut.



## Über 250 Klient|-innen

nehmen bei Wilma Pädagogik und Wilma Therapie die ambulant qualifizierte pädagogische Assistenz und physio- und ergotherapeutischen Leistungen in Anspruch.





Medikamentenausgabe und Dokumentation gehören unter anderem zu den Aufgaben des Flexi-Teams.

## Herausforderung angenommen!

**Krise als Chance, Ideen statt Resignation: Statt Mitarbeitende zu entlassen, haben die Glückstädter Werkstätten die Herausforderung angenommen – und damit jetzt einen „Flexi-Pool“.**

24 verschiedene Standorte in Glückstadt, Itzehoe, Elmshorn und Horst, 650 Menschen mit Behinderungen, die in den 13 Arbeitsbereichen beschäftigt sind, 90, die im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich sind, 110 in den Tagesförderstätten, rund 500, die die Wohnangebote und ambulanten Dienste nutzen und last but not least 700 Mitarbeitende. Die Glückstädter Werkstätten sind die größte Einrichtung im Geschäftsbereich „Arbeiten und Wohnen mit Assistenz“ der NGD-Gruppe. Und haben doch nicht genug Personal. Der neue Springer-Pool soll nun helfen.

„2020 haben wir uns im Leitungsteam neu aufgestellt und die Idee eines Springer-Pools seitdem vor dem Hintergrund des Fach- beziehungsweise inzwischen schon Arbeitskräftemangels immer mal wieder bewegt. Richtig konkret geworden ist das Thema dann aber erst 2022“, erzählt Einrichtungs-

leiter Andreas Glatte. Denn in diesem Jahr musste aufgrund der wirtschaftlichen Situation der ambulante Pflegedienst „Wilma“ geschlossen werden. Eine Entscheidung, die nicht leichtgefallen ist, erinnert sich Monika Martens, Leiterin der Ambulanten Dienste: „Zunächst haben wir natürlich geschaut, dass wir unsere Klientinnen und Klienten unterstützen, einen anderen Pflegedienst zu finden, damit die weitere Versorgung sichergestellt ist.“ Dann war aber eben auch wichtig, was aus den 18 Mitarbeitenden von „Wilma“ wird: So haben alle ein Angebot zu einer Weiterbeschäftigung in anderen Teilbereichen der Glückstädter Werkstätten erhalten. Und sind geblieben.

**„Das ist echte Pionierarbeit.“**

Andreas Glatte

Die eine Hälfte hat sich für einen festen Arbeitsplatz entschieden – die andere bildet nun die Basis für den „Flexi“-Pool, wie der Springer-Pool genannt

wird. „Das ist echte Pionierarbeit“, lacht Andreas Glatte. Denn die Glückstädter Werkstätten sind bislang die erste Einrichtung in der NGD-Gruppe, die hier Nägel mit Köpfen macht. Aber: ganz behutsam. Denn allen Beteiligten ist klar, dass hier Neuland betreten wird. „Von Anfang an haben wir gesagt: Das probieren wir aus, das passen wir an, wenn es irgendwo hakt. Da gucken wir, dass sich alle gut damit fühlen – das ist uns enorm wichtig“, so Andreas Glatte. „Denn wir wussten auch: Wenn wir das Projekt ernsthaft in Angriff nehmen, ist das nicht mal eben so im Vorbeigehen gemacht.“

**„Wir trauen uns das zu!“**

Das Pflege-Team war genau das: ein Team. Eines, das auseinandergerissen wurde. Und dann mussten alle für sich ihren neuen Platz innerhalb der großen Einrichtung Glückstädter Werkstätten wieder neu finden.

Mit allen 18 Mitarbeitenden hat Monika Martens Gespräche geführt, um abzustimmen, ob sie einen festen Platz innerhalb der Wohnbereiche, Tagesförderstätte oder Werkstatt und damit feste Strukturen wollen – oder sich die Abwechslung gut vorstellen können. Alle sind Teilzeitkräfte und arbeiten seit mehreren Jahren bei den Glückstädter Werkstätten. Sie wissen, was das eine und was das andere bedeutet. Am Ende haben vier Hilfs- und vier Fachkräfte gesagt: Wir trauen uns das zu, wir gründen den Flexi-Pool! „Uns ist klar, dass wir noch ganz am Anfang sind“, lächelt Monika Martens. „Und dass es natürlich auch einige kritische Stimmen gibt, ist keine Überraschung.“

Eine der Kolleginnen aus dem neuen Flexi-Pool koordiniert die Einsätze und übernimmt die Dienstplanung; besonders gefragt sind die Wohnbereiche in Glückstadt und Itzehoe. Hier waren die Glückstädter

Werkstätten zuletzt gezwungen, auf externe Personaldienstleister zurückzugreifen, weil schlicht das passende Personal fehlte.

**„Uns ist klar, dass wir noch ganz am Anfang sind.“**

Monika Martens

„Jetzt hoffen wir natürlich, dass unser Flexi-Pool der Personaldienstleister im eigenen Betrieb wird“, so Andreas Glatte.

Wie flexibel muss ich sein? Muss ich 24/7 zur Verfügung stehen? Wer genau darf jemanden aus dem Pool anfordern? Wie verrechnen wir intern diese Dienstleistungen? Wer genehmigt Urlaubsanträge? Wie wird das Angebot überhaupt angenommen? „Im Vorfeld sind viele Fragen aufgekommen, aber wir haben versucht, die Wünsche und Bedarfe auf einen Nenner zu bringen. Und haben immer dabei im Hinterkopf, dass wir noch Erfahrungen sammeln und lernen“, sagt Andreas Glatte. „Das Flexi-Team soll kein Feuerlöscher und keine Rufbereitschaft, sondern fest und verlässlich eingeplant sein. Wir tasten uns jetzt heran – und hoffen, dass sich das Projekt entwickeln und vielleicht auch erweitern wird. Ideen dafür gibt es jedenfalls schon viele!“ ●



Andreas Glatte,  
Einrichtungsleiter der  
Glückstädter Werkstätten



Monika Martens, Leitung der  
Ambulanten Dienste und der  
besonderen Wohnformen für  
psychisch Erkrankte

# Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten und Sozialpsychiatrie

Dieser Bereich unterstützt im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe Familien sowie Angehörige und bietet ein breites Spektrum an ambulanten, teilstationären und stationären Hilfen – von sozialpädagogischer Familienhilfe bis hin zu Wohngruppen. Sozialpsychiatrisch bieten wir ambulante Betreuung und Wohngemeinschaften für Menschen mit psychischen Erkrankungen an.

## Unsere Einrichtungen aus diesem Geschäftsbereich

- DASI Berlin
- Ev. Jugenderholungsdorf St. Peter-Ording
- Iuvo
- JugendhilfeNetzwerk Nord-Ost
- KiTa Nortorf
- KiTa Sonnenschein
- Tide Sozialpsychiatrie

Alle Angebote und mehr Infos hier → [ngd.de/unsere-angebote](https://ngd.de/unsere-angebote)



„Dass alle Menschen die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten und Potenziale zu entfalten – dafür setzen wir uns ein.“

**Nicole Schenk**, Geschäftsführung  
Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten  
und Sozialpsychiatrie

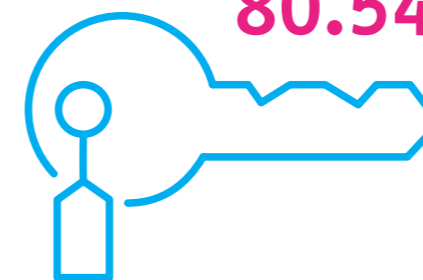


**10.826 Gäste**

machen es sich 2022 im Ev. Jugenderholungsdorf St. Peter-Ording gemütlich – 8.125 davon sind Teilnehmende in Kinder- und Jugendgruppen.

**10 Work and Traveller**

und zwei Bundesfreiwillige unterstützen das 24-köpfige Team im Ev. Jugenderholungsdorf St. Peter-Ording.



**80.540 Übernachtungen**

gibt es insgesamt in diesen beiden Jahren im Ev. Jugenderholungsdorf St. Peter-Ording.



## Mit Struktur, Kommunikation und Herz durch die Pandemie

**Alles wie immer. Zu diesem Schluss kommt, wer im Sommer 2022 über das Gelände des Evangelischen Jugenderdolungsdorfs St. Peter-Ording schlendert. Gitarrenklänge. Vor Haus Nekkepenn studiert eine kleine Gruppe einen irischen Folksong ein. Eine Familie bringt ihre Einkäufe ins Hostel. Und vor dem Kioskfenster der Anmeldung warten zwei Jungen darauf, dass die Mittagspause endlich zu Ende ist, damit sie ein Eis kaufen können.**

„Genau wie immer soll es auch sein. Nach über zwei Jahren Pandemie sollen unsere Gäste bei uns so viel Normalität wie möglich erfahren“, beschreibt

Einrichtungsleiterin Anika Augustin die Ziele des Jugenderdolungsdorfes. „Gerade für die Jüngeren ist so vieles auf der Strecke geblieben. Wir schaffen hier Raum, soziale und emotionale Kompetenzen wieder einüben zu können.“

### Klassenfahrten, Jugendfreizeiten, Gruppen- und Familienfreizeiten

In der Saison bieten elf Häuser auf einem großen Gelände Kleinen und Großen, Menschen mit und ohne Handicap viel Platz für Ferien oder eine Auszeit an der Nordsee. 2022 waren die Häuser schon seit dem 15. März ausgebucht und für 2023 war der Buchungskalender bereits im August 2022 zu 95 Prozent gefüllt. Also alles in Butter? Ja und Nein. Die Pandemie gibt immer noch den Takt vor.

**„Hier prallen Kulturen aufeinander – am Ende des Aufenthalts sind alle ein Dorf.“**

### Ein Blick zurück

Lockdown, strenge Auflagen, Stornierungen von 80 Prozent aller Buchungen im ersten Jahr, Bedrohung

Anika Augustin,  
Einrichtungsleitung des Evangelischen Jugenderdolungsdorfes



der Wirtschaftlichkeit, Kurzarbeit – Anika Augustin und ihr Team sind durch alle Tiefen gegangen, die die Pandemie seit 2020 mit sich gebracht hat. „Aber wir haben uns früh mit der Geschäftsführung zusammengesetzt und beschlossen: Wir müssen zeigen, wir schaffen das! Und uns jetzt erst recht als verlässlichen Partner in diesem Segment zeigen.“ Dass das genau die richtige Entscheidung war, belegen die Gästezahlen für 2021 und 2022.

### Wie ist das gelungen?

Mit bester Vernetzung, Struktur und ganz viel Herz. Die hohen Hygienestandards, entwickelt im ersten Pandemiejahr, wurden beibehalten. Große Solidarität untereinander und gute Kommunikation sorgten dafür, dass trotz langer Kurzarbeitszeiten alle Mitarbeitenden an Bord geblieben sind. 2021 konnte der Saisonbetrieb erst im Juni starten. Vorausgesetzt, die Gruppen ließen sich alle 48 Stunden testen. Mit einem eigens organisierten Corona-Testzentrum in der Aula und einem riesigen Stundenplan ließ sich das Ganze dank der Mitwirkung aller gut umsetzen. Alles war geregelt, einem Besuch stand nichts mehr entgegen.

**„Corona lehrt, wie flexibel man sein muss – und es auch sein kann.“**

Anika Augustin

Als der einzige Coronafall dann eintrat, mussten 80 Schulkinder einzeln abgeholt werden. Was ein Jahr vorher noch Angst verbreitet hätte, konnte das Team mit pragmatischer Logistik lösen. „Es hat uns so geholfen, dass ihr alle ganz ruhig und sachlich geblieben seid!“, bedankte sich der Klassenlehrer hinterher extra noch mal. Im dritten Coronajahr ist auch der Umgang mit Infizierten ein Stück weit Normalität geworden, mit der das Team professionell umgeht.

Zur neuen Normalität gehört auch, dass seit Saisonstart über 400 Gäste gleichzeitig im Jugenderdolungsdorf beherbergt werden. Früher ging es tröpfchenweise los und steigerte sich dann langsam. Wenn sich jetzt die Türen öffnen, startet das Team von null auf hundert. Die Taktzahl ist hoch. Da hilft jede zusätzliche Hand, die mit anpackt. Als sich 2021 ein ehemaliger Teamer meldete, der in seinem Urlaub

etwas Sinnvolles machen wollte, griff Anika Augustin sofort zu. Eine Riesenhilfe – mittlerweile sind es mehr als 10 Personen. So ist fast nebenbei das Konzept für Work & Travel entstanden.

„Corona lehrt, wie flexibel man sein muss – und es auch sein kann“, fasst Anika Augustin ihre Erfahrungen zusammen. Man müsse sich dem Ganzen stellen, auf sich und sein Team vertrauen. Neue Wege gehen. Zuversichtlich bleiben. Ein Blick nach vorn: „Was nächstes Jahr ist, wissen wir nächstes Jahr.“ Aus allem, was man gelernt und gemacht hat, resultiert ein Echo. ●

### Elf Häuser sind ein Dorf

Das Evangelische Jugenderdolungsdorf St. Peter-Ording bietet Schulklassen und Gruppen von Mitte März bis Ende Oktober insgesamt 490 Betten in elf Häusern unterschiedlicher Größe an. Für Familien und Einzelreisende steht ein Hostel mit Familienzimmern bereit.

→ [jugenderholungsdorf.de](https://jugenderholungsdorf.de)



# Finanzen und IT

In diesem Geschäftsbereich gewährleisten unsere Mitarbeitenden im Finanzwesen die Zahlungsfähigkeit und Rechnungslegung der NGD-Gruppe unter Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Der Bereich „**Betriebswirtschaft**“ sichert die erforderlichen Einnahmen – unter anderem durch die Verhandlung der auskömmlichen Entgelte für Leistungen, die in den Einrichtungen der NGD-Gruppe erbracht werden.

Das Team der „**Zentralen IT**“ stellt unter Beachtung aktueller Sicherheits- und Datenschutzerfordernissen eine umfassende IT-Infrastruktur zur Verfügung und leistet technischen Support.

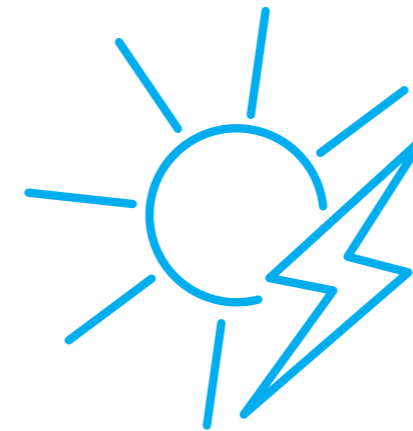
**40,5 Millionen Euro**

hat die NGD-Gruppe 2022 in Investitionen gesteckt, im Jahr davor waren es 28,5 Millionen.



„Ein herzliches Dankeschön für das Geleistete an alle unsere Mitarbeitenden in turbulenten Zeiten mit bisher unbekanntem Herausforderungen.“

**Volker Schütz**, Geschäftsführung  
Finanzen und IT

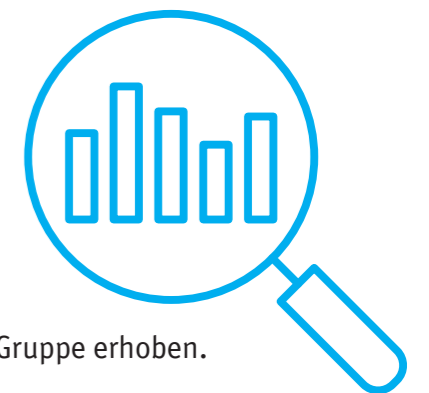


**Rund 20 Prozent**

Strom wurde 2022 mit der Photovoltaik-Anlage auf dem Dach des Bonhoeffer-Hauses gespart – 2021 waren es 16 Prozent.

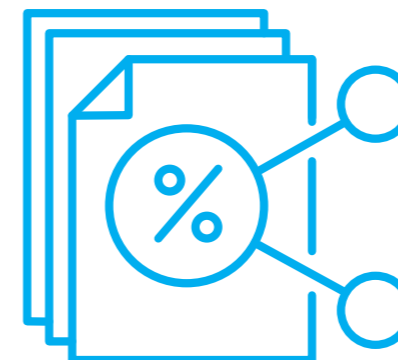
**1.560 Einzelwerte**

werden im Rahmen des Risikomanagements der NGD-Gruppe erhoben.



**Mit 3,85 Prozent**

liegt die Instandhaltungsquote der NGD-Gruppe über dem Benchmark-Durchschnitt von 3,29 Prozent.



## Wie ist das Kapital angelegt?

Aktiva/Vermögen/Mittelverwendung	31.12.2022 (in T€)	31.12.2021 (in T€)
<b>A. Anlagevermögen</b>		
I. Immaterielle Vermögensgegenstände	575	556
II. Sachanlagen	272.855	257.336
III. Finanzanlagen	18.376	11.961
<b>B. Umlaufvermögen</b>		
I. Vorräte und Forderungen	40.417	35.850
II. Flüssige Mittel	47.956	44.413
<b>C. Rechnungsabgrenzungsposten</b>	717	768
	<b>380.896</b>	<b>350.884</b>

## Woher kommt das Kapital?

Passiva/Finanzierung/Mittelherkunft	31.12.2022 (in T€)	31.12.2021 (in T€)
<b>A. Eigenkapital inklusive Sonderposten</b>	161.808	163.533
<b>B. Rückstellungen</b>	16.572	14.742
<b>C. Verbindlichkeiten</b>	193.382	163.587
<b>E. Rechnungsabgrenzungsposten</b>	9.134	9.022
	<b>380.896</b>	<b>350.884</b>

Gewinn-und-Verlust-Rechnung	31.12.2022 (in T€)	31.12.2021 (in T€)
<b>I. Umsatzerlöse</b>	407.184	392.852
Bestandsveränderungen	336	-56
Eigenleistungen	39	64
Sonstige betriebliche Erträge	8.903	12.883
<b>II. Materialaufwand</b>	68.937	59.037
<b>III. Personalaufwand</b>	271.572	264.235
<b>IV. Abschreibungen</b>	17.391	17.910
<b>V. Sonstige betriebliche Aufwendungen</b>	58.532	60.733
<b>VI. Jahresüberschuss</b>	30	2.432

Das Vermögen und das Kapital (Bilanzsumme) der Gruppe Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie (Rechtsträger Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein und NGD e. V. inklusive Tochtergesellschaften) beträgt 380.896 T€ und hat sich durch umfangreiche Investitionen um rund 40.000 T€ erhöht. Das Eigenkapital inklusive Sonderposten für Investitionszuschüsse ist gegenüber dem Vorjahr rückläufig und beträgt 42,5 % vom Gesamtkapital.

Die Umsätze inklusive sonstiger betrieblicher Erträge belaufen sich insgesamt auf 416.462 T€. Die Erhöhungen gegenüber dem Vorjahr resultieren im Wesentlichen aus Personal- und Sachkostensteigerungen und deren Refinanzierung über die Vergütungsentgelte.

Innerhalb der NGD-Gruppe wurde im Wirtschaftsjahr 2022 insgesamt ein Jahresüberschuss in Höhe von 30 T€ (Vorjahr +2.432 T€) erzielt. Der verringerte Jahresüberschuss resultiert aus den Sachkostensteigerungen nach dem Ausbruch des Kriegsgeschehens in der Ukraine und deren zeitverzögerter beziehungsweise ausbleibender Refinanzierung.

Der Jahresüberschuss wird in die zweckgebundenen Rücklagen als Teil des Eigenkapitals eingestellt und für die Satzungszwecke verwendet.

## Menschlich nah und wirtschaftlich professionell

Die NGD-Gruppe ist eines der aktuell 13 Mitglieder des „Brüsseler Kreises“. Gemeinsam wollen sie Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen erarbeiten, um soziale Dienstleistungen jetzt und für die Zukunft gut aufzustellen. Der Zusammenschluss bringt zahlreiche Vorteile mit sich.

„Der ‚Brüsseler Kreis‘ bietet uns unter anderem die Möglichkeit, die NGD-Gruppe besser in der Branche zu verorten. Das ist wichtig für interne Weichenstellungen und als Argumentationshilfe – zum Beispiel gegenüber Kostenträgern“, erklärt Volker Schütz, Geschäftsführung des Bereichs „Finanzen und IT“. Neben dem fachlichen Austausch sind dazu vergleichende Analysen, sogenannte Benchmarks, ein gutes Instrument. Für die Benchmarks stellen einige Unternehmen aus dem „Brüsseler Kreis“ freiwillig ihre Daten zur Verfügung. Sie werden untereinander sowie mit den Daten von rund 50 weiteren, anonym bleibenden Unternehmen aus der Branche verglichen.

In der seit 2018 jährlich erhobenen Benchmark Finanzen geht es um Liquidität, betriebliche Erträge und andere Kennzahlen aus der Bilanz. In vielen Bereichen liegt die NGD-Gruppe im Mittelfeld, in anderen in einigen Jahren auch über oder unter dem Durchschnittswert.

Um die Zahlen richtig einordnen zu können, ist es wichtig, die Hintergründe zu kennen: Es gibt Ereignisse wie große Erbschaften, die bei Mitbewerbern für auf den ersten Blick nicht erklärbare Ausschläge sorgen können. Zudem sind nicht alle beteiligten Unternehmen gleich aufgestellt. Mit ihren über 50

Einrichtungen, fünf Geschäftsfeldern sowie 13 Tochterunternehmen und weiteren Beteiligungen ist die NGD-Gruppe nicht nur groß, sondern auch vielseitig. Volker Schütz: „So können wir vorübergehend wirtschaftlich weniger lukrative Einrichtungen insgesamt kompensieren.“ Das ist auch eines der Argumente gegenüber der Politik, wenn die Größe der NGD-Gruppe kritisch beäugt wird. „Andererseits wollen wir nicht zwingend weiterwachsen. Aktuell konzentrieren wir uns darauf, zu erhalten und weiterzuentwickeln, was wir haben.“

**„Wir sind in erster Linie den Menschen verpflichtet.“**

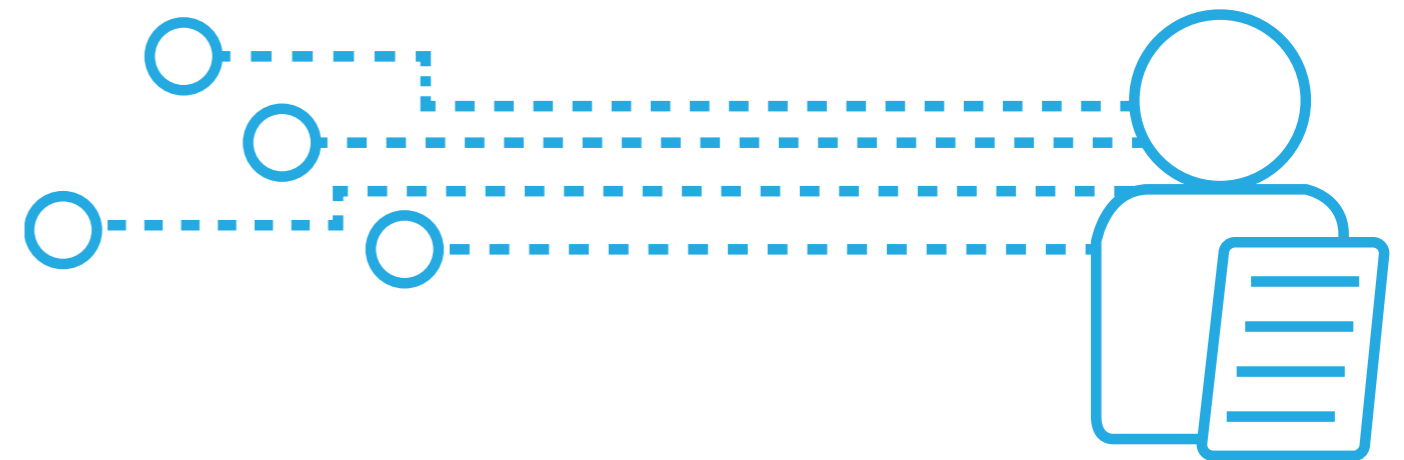
Volker Schütz

Die Benchmark, kombiniert mit dem Blick hinter die Zahlenkulissen in der Runde des „Brüsseler Kreises“ – für die NGD-Gruppe sind dies wichtige Steuerungsinstrumente. „Dabei geht es uns nicht um Profitmaximierung. Denn natürlich sind wir in erster Linie den Menschen verpflichtet, die wir durch unsere Angebote unterstützen. Um dies nachhaltig gewährleisten zu können, müssen wir aber auch wirtschaftlich denken und handeln.“ ●

### Brüsseler Kreis

Der „Brüsseler Kreis“ ist ein bundesweiter Zusammenschluss von gemeinnützigen und am christlichen Menschenbild orientierten Unternehmen aus der Sozial- und Gesundheitswirtschaft. Aktuell sind 13 Unternehmen beteiligt.

→ [bruesseler-kreis.de](http://bruesseler-kreis.de)



## Keine Angst vor Risiken

Seit 2012 arbeitet die NGD-Gruppe mit einem Risikomanagementsystem. Nicht nur, weil sie dazu verpflichtet ist, sondern in erster Linie, um mögliche Risiken zu erkennen und rechtzeitig gegensteuern zu können. Ergriffene Gegenmaßnahmen sind oft wichtige Schritte in der Weiterentwicklung der Dienstleistungen.

Risikomanagement ist eine Grundlage für Zertifizierungsprozesse nach ISO-Normen. Banken fragen danach, wenn es um die Vergabe von Krediten geht. Und es ist ein wichtiger Bestandteil bei der Prüfung des Jahresabschlusses. „Risiken gibt es überall im Leben. Um systematisch damit umgehen und so unsere Angebote nachhaltig sicherstellen zu können, ist ein Risikomanagementsystem ein sehr gutes begleitendes Instrument“, erklärt Töns Warncke, Leiter der Stabsstelle „Controlling und Compliance“. Das System, mit dem die NGD-Gruppe arbeitet, hat er mit seinem Team selbst entwickelt. Angepasst an die Besonderheiten eines dezentralen und vielseitig aufgestellten Unternehmens aus der Sozialwirtschaft.

Die definierten Risiken sind in einem Katalog zusammengefasst und werden alle drei Jahre analysiert. Unterteilt in acht Bereiche, darunter Personalrisiken, Kostenrisiken und Qualitätsrisiken, wird das mögliche Risiko formuliert. Grundlage für die Einschätzung sind je dreistündige Interviews mit den Führungskräften. Sie geben für ihren Bereich an, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein Risiko eintritt und welche Schadenshöhe dabei entstehen kann.

52 Einzelrisiken aus 15 Geschäftsfeldern werden so in den Fokus genommen. Töns Warncke: „Allein die kontinuierliche und intensive Beschäftigung mit dem Thema hilft, Risiken besser handhaben zu können.“ Aus den systematisierten Einschätzungen lässt sich dann ein Risikowert errechnen. Wie bei der Finanz-Benchmark gilt: Die Zahlen allein bieten nur eine grobe Orientierung. Die konkreten Risikoausprägungen müssen im Detail betrachtet werden, um passende Maßnahmen zu finden.

**„Die kontinuierliche und intensive Beschäftigung mit dem Thema hilft, Risiken besser handhaben zu können.“**

Töns Warncke

Ein besonders hohes Risiko ist der Fachkräftemangel: Können Stellen nicht ausreichend mit dem erforderlich qualifizierten Personal besetzt werden, hat das Einfluss auf die Angebote. Die NGD-Gruppe hat daher unter anderem eine Stelle für die Personalbeschaffung eingerichtet (*mehr dazu auf Seite 30*). Alle geplanten und umgesetzten Maßnahmen werden laufend in einem Monitoring erfasst. Töns Warncke: „Unser Risikomanagement umfasst alle Dimensionen des Unternehmens. Werden Risiken rechtzeitig erkannt, können aus den daraus abgeleiteten Maßnahmen auch Chancen für das Unternehmen entstehen.“ ●

# Personal und Recht

Dieser Geschäftsbereich umfasst nicht nur sämtliche Aspekte des Personalwesens, sondern auch die fachliche Beratung und Unterstützung von Geschäftsführung, Einrichtungen und Tochterunternehmen bei arbeitsrechtlichen und allgemeinen rechtlichen Fragestellungen.

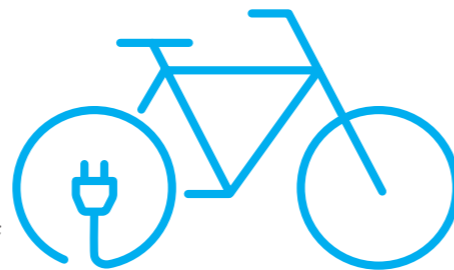
Eine der zentralen Aufgaben des **Personalwesens** ist die monatliche Gehaltsabrechnung unserer rund 5.500 Mitarbeitenden sowie die Abrechnung von Vergütungen für Menschen mit Behinderungen in unseren Werkstätten und für Rehabilitanden in unseren Berufsbildungswerken.

Der Teilbereich **Personalentwicklung** erstreckt sich auf die Handlungsfelder Personalmarketing und -management, die Entwicklung und Vernetzung von Führungskräften sowie Fort- und Weiterbildungsangebote.

Der Teilbereich **Recht** überführt abstrakte organisatorische und wirtschaftliche Vorhaben der NGD-Gruppe in praxistaugliche juristische Lösungen. Auch die Pflege einer konstruktiven Zusammenarbeit mit sämtlichen Mitarbeitendenvertretungen sowie der Gesamt-Mitarbeitendenvertretungen gehört zum Aufgabenspektrum.

**539 Fahrräder**

sind insgesamt über das JobRad-Leasing der NGD-Gruppe im Umlauf – 474 davon sind E-Bikes.



**Olaf Schurad**, Geschäftsführung  
Personal und Recht

„Wir wollen nicht nur neues Personal gewinnen, sondern auch bestehendes binden. Wir verzeichnen insgesamt sehr lange Betriebszugehörigkeiten. Wer zu uns kommt, bleibt!“



**48.871 Menschen**

hat der Recruiting-Instagram-Kanal der NGD-Gruppe („365xSinn“) seit Erstellung im Februar 2022 erreicht.

**30,1 Prozent**

der Personen, die mit dem Recruiting-Instagram-Kanal der NGD-Gruppe erreicht werden, sind zwischen 25 und 34 Jahre alt.



**35 Jahre**

alt sind die Bewerberinnen und Bewerber im Durchschnitt.



## Mehr Lösungen, weniger hadern

**2021 fiel der Entschluss, das Team Personalentwicklung der NGD-Gruppe weiterzuentwickeln. Recruiting ist der Begriff der Stunde.**

Heute reicht es nicht mehr, eine Stellenausschreibung in der Tageszeitung zu platzieren, um dann aus der Masse der Bewerbungen eine geeignete Person auszuwählen. Völlig andere, kreativere Maßnahmen sind gefragt. Die Unternehmen müssen sich selbst attraktiv vermarkten und sich um Arbeitskräfte bemühen.

Das ist an sich nichts Neues: Demografischer Wandel, Fachkräftemangel, Wertewandel, Globalisierung, Digitalisierung – die Welt verändert sich und damit auch die Bedingungen für uns am Arbeitsmarkt. Das gilt besonders für die Sozialwirtschaft. „Hier heißt es nun, diese Herausforderungen mit vergleichsweise geringen Ressourcen zu bewältigen, obwohl die Anforderungen an sich genauso oder vielleicht sogar größer sind als in anderen Bereichen der Wirtschaft“, so Olaf Schurad, Geschäftsführer „Personal und Recht“ der NGD-Gruppe. Besonders knapp werden die Arbeitskräfte in der Pädagogik und im Pflegebereich. Dieser Mangel erschwert es, die Dienstleistungen zu erbringen, dessen Kern der menschliche Kontakt bildet.

„Viele Berufe in der Sozialwirtschaft stecken in der Krise“, sagt Ingo Kruse, Teamleiter Personalentwicklung. „Während alle Faktoren, wie beispielsweise der Fachkräftemangel, gegen uns arbeiten, spielt uns

aber der Wertewandel in die Hände. Viele Menschen suchen gezielt nach einer Arbeit mit Sinn. Wir müssen dafür sorgen, dass die Vergütung passt, aber auch Entwicklungsmöglichkeiten schaffen, Freiräume und Flexibilität.“

### 365xSinn

Aus genau diesen Ideen entwickelte sich der Bedarf, sich im Team besser aufzustellen. Seit November 2021 ist Vanessa Tiltmann als Recruiterin mit an Bord. Und seitdem ist viel passiert. Unter dem Claim 365xSinn wurde eine Marketingstrategie entwickelt, die modern, ansprechend und zeitgemäß, aber auch und vor allem authentisch ist. Neben einer Karriere-seite mit ausführlichen Informationen, Interviews und Einblicken, wurde beispielsweise ein einrichtungsübergreifendes Konzept für Stellenausschreibungen mit ersten Versuchen im Performance-Marketing entwickelt. Performance-Marketing hat die



Ingo Kruse, Teamleiter Personalentwicklung

Zielsetzung, über digitale Medien messbare Reaktionen bei den Nutzer|innen hervorzurufen.

Das bedeutet, dass verstärkt Social-Media-Marketing betrieben wurde, crossmediale Konzepte entwickelt und Maßnahmen zur Suchmaschinenoptimierung verfolgt wurden. Wichtig ist dabei, die Zielgruppe genau zu identifizieren und zu analysieren, um sie ihren Bedürfnissen entsprechend und möglichst passgenau anzusprechen. Außerdem wurden unter anderem Fahrzeuge neu beklebt, Werbemittel gestaltet, Radiospots geschaltet und ein neuer Employer-Branding-Kanal ging über Instagram an den Start, um mehr über die NGD-Gruppe als Arbeitgeber zu informieren, Einblicke in den Alltag der Mitarbeitenden, unsere Angebote und Dienstleistungen zu geben.

**„Hauptsache, wir machen unsere Stärken und Potenziale sichtbar.“**

Ingo Kruse

„Wir wollen uns ausprobieren und lernen“, betont Ingo Kruse. „Wir sind auch bereit, Fehler zu machen! Hauptsache, wir bewegen uns und machen unsere Stärken und Potenziale sichtbar.“ Denn das unternehmensinterne Risikomanagement hat den Fachkräftemangel zum Unternehmensrisiko Nr. 1 deklariert (mehr dazu auf Seite 27). Die NGD-Gruppe ist ein großes, dezentrales Unternehmen und zukünftig wird das Team Personalentwicklung die Frage besonders beschäftigen, wie die Marketingstrategie einrichtungsübergreifend weiterentwickelt werden kann. Es soll sich noch vereinter aufgestellt, Potenziale erkannt, gestärkt und nach außen getragen werden.

Wurde das Personalmarketing zuvor eher dezentral in den einzelnen Einrichtungen abgewickelt, führt das neue Konzept nun mehr und mehr zu zentraleren Lösungen. Die NGD-Gruppe bietet ein breites Spektrum an Dienstleistungen in den verschiedenen Bereichen der Sozialen Arbeit in ganz Schleswig-Holstein. Und das soll auch nach außen kommuniziert werden.

„Die NGD-Gruppe ist fachlich stark und wirtschaftlich gesund. Wir schaffen es, Krisen zu überwinden. Auch diese“, ist sich Olaf Schurad sicher. „Eine der größten Stärken der NGD-Gruppe ist, dass sie so breit

Vanessa Tiltmann (rechts) auf einem der Messeterminen mit Kolleginnen und Kollegen aus den Einrichtungen.

und vielfältig aufgestellt ist. Es gibt sehr viel Entwicklungspotenzial – für das Unternehmen im Ganzen, aber natürlich auch für die einzelne Person!“ Dabei ist es auch wichtig, das Konzept Arbeit mitzudenken. Möglich sind alternative Arbeitszeitmodelle, Nachqualifizierungsprogramme für Menschen, die sich für einen Quereinstieg interessieren, aber auch die Kommunikation mit Politik und Kostenträgern, um beispielsweise Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen auf die sich wandelnden Bedarfe hin zu überprüfen und anzupassen.

„365xSinn soll nicht allein unser Claim für das Personalmarketing sein, sondern unser aller Motto im Alltag. Wir sind ein riesiges Netzwerk, vielfältig und zuverlässig. Wir bieten sinnvolle Arbeit und langfristige Perspektiven in ganz Schleswig-Holstein. Es geht uns außerdem um die Frage ‚Was ist Arbeit genau? Was bedeutet es für die Menschen?‘ Für uns geht es auch darum, dass die Menschen bei uns eine Heimat finden, eine ‚Familie‘, in der man sich gut aufgehoben fühlt und in der man sich einbringen und verwirklichen kann. Wir suchen Menschen, die mehr Chancen sehen als Risiken. Die mehr Lösungen suchen, als zu hadern.“ ●

## 365 x SINN



365xsinn.de

instagram.com/365xsinn

facebook.com/365xsinn





# Aufsichtsgremien

## Mitglieder Hauptausschuss Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie e. V.

Vorsitzender des Hauptausschusses  
Jochen von Allwörden

1. stellv. Vorsitzender des Hauptausschusses  
Landespastor Heiko Naß

2. stellv. Vorsitzender des Hauptausschusses  
Cord Plesmann

Pierre Gilgenast

Jens van der Walle

Christoph Westrich

## Mitglieder Hilfswerkausschuss Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein

Vorsitzender des Hilfswerkausschusses  
Landespastor Heiko Naß

Merle Fromberg

Dr. Cordelia Andreßen

Christian Ferchland

Propst Matthias Krüger

Prof. Dr. Mathias Nebendahl

Telse Vogt



Stand: 31.12.2022

# Mitgliedschaften

AG Evangelische Schulträger in der Nordkirche

AFET Bundesverband für Erziehungshilfe e. V.

Arbeitsgemeinschaft für zeitgemäßes Bauen e. V.

Beirat der Evangelischen Bank eG (EB)

Beratungsstelle für Hilfen zur Erziehung bei Kindern und Jugendlichen mit besonderem Erziehungs- und Betreuungsbedarf des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein

Brüsseler Kreis e. V.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. (BAG BBW)

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen (BAG I-Firmen)

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM)

Bundesverband evangelischer Behindertenhilfe e. V. (BeB)

Bundesverband der Kommunikation e. V.

Bundesverband für stationäre Suchtkrankenhilfe e. V. (buss)

Deutscher Evangelischer Verband für Altenarbeit und Pflege e. V. (DEVAP)

Deutsche Gesellschaft für Controlling in der Sozialwirtschaft

Deutsche Gesellschaft für Qualitätsmanagement in der Suchttherapie e. V. (deQus)

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge

Deutsches Institut für Normung, Ausschuss für die Norm „Betreutes Wohnen“

Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V.

Diakonisches Werk Hamburg

Diakonisches Werk Schleswig-Holstein

Evangelischer Erziehungsverband e. V. (EREV)

Evangelischer Fachverband für Arbeit und soziale Integration (EFAS)

Fachausschuss Jugendberufshilfe der Bundesarbeitsgemeinschaft evangelischer Jugendsozialarbeit (BAG EJSA)

Fachverband für Sonderpädagogik e. V. (vds)

Fachverband Informationstechnologie in Sozialwirtschaft und Sozialverwaltung e. V. (FINSOZ e. V.)

Forum diakonische Unternehmensleitungen im EREV

Förderverein IfW

Genossenschaft der Werkstätten für Behinderte eG (GDW-Nord)

Gesellschaft für Konformitätsbewertung mbH DIN CERTCO, Zertifizierungsausschuss „Betreutes Wohnen“

Hilfe für das autistische Kind, Vereinigung zur Förderung autistischer Menschen, Landesverband Schleswig-Holstein e. V.

Internationale Bonhoeffer-Gesellschaft (ibg)

Kaiserswerther Verband

LAG Partizipatoin in den Hilfen zur Erziehung Schleswig-Holsteins e. V.

Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit Schleswig-Holstein e. V. (LAG Arbeit SH e. V.)

Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendaufbauwerke Schleswig-Holstein e. V. (LAG JAW SH e. V.)

Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Schleswig-Holstein (LAG-WfbM)

Landesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen Schleswig-Holstein (LAG-IF SH)

Landesjugendhilfeausschuss (LJHA) des Landes Schleswig-Holstein

Landesstelle für Suchtfragen Schleswig-Holstein e. V. (LSSH)

LERNEN FÖRDERN – Bundesverband zur Förderung von Menschen mit Lernbehinderungen e. V.

Unternehmensverband Mittelholstein e. V.

Unternehmensverband Nord e. V.

Unternehmensverband Nord: Geschäftsführer-Konferenz

Unternehmensverband Ostholstein-Plön e. V.

Unternehmensverband Unterelbe-Westküste e. V.

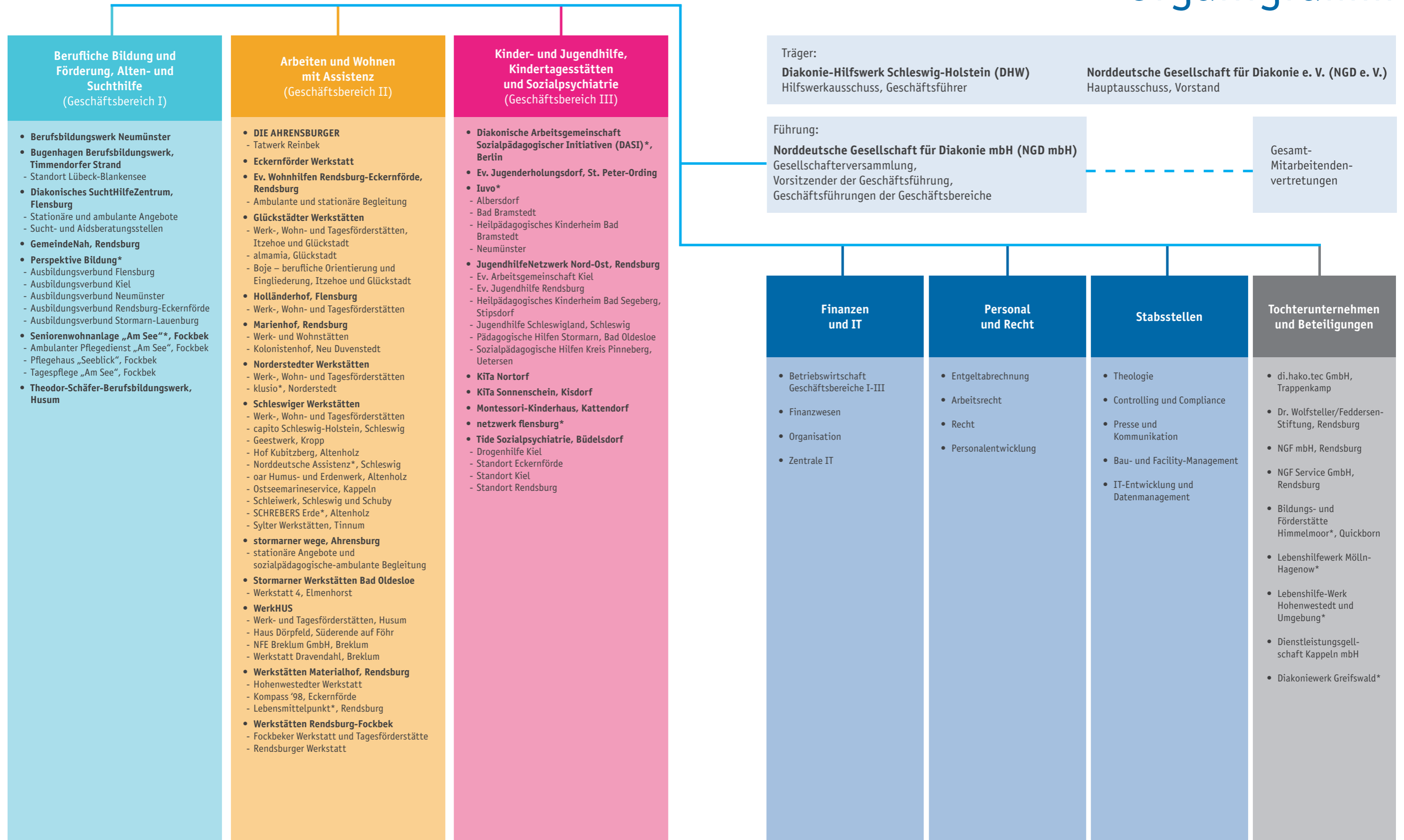
Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e. V. (VDSI)

Verband Kirchlicher und Diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA-Nordkirche)

Verband norddeutscher Wohnungsunternehmen e. V.

WiBU Wirtschaftsband sozialer Einrichtungen eG

# Organigramm









## **Impressum**

### **Herausgeber:**

Gruppe Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie  
Aalborgstraße 61, 24768 Rendsburg  
T 0 43 31 | 125-0  
info@ngd.de, www.ngd.de

### **Redaktion:**

Jennifer Ots, Kerstin Strathmann

### **Texte:**

Susanne Kollmann, Jennifer Ots,  
Kerstin Strathmann, Imke Voigtländer

### **Fotos:**

Eigenes Archiv, Annette Dux, Peter Hamel,  
Sascha Klahn, Jennifer Ots, Laura Plautz

### **Gestaltung/Illustrationen:**

Laura Plautz

### **Herstellung:**

Glückstädter Werkstätten

### **Papier:**

Amber Graphic FSC-zertifiziert

*Rendsburg 2023*