

STRATEGIE BERICHT 2025



Liebe Mitarbeiter*innen,
 liebe Interessierte,

2025 haben wir gemeinsam unseren Strategieprozess gestartet – ein spannender Schritt, um die Zukunft der alsterdorf assistenz ost aktiv zu gestalten.

Den Auftakt bildete im Februar die Für-uns-Kräfte-Klausur: In diesem Rahmen stellte die Geschäftsführung die Leitplanken unserer Strategie vor - und damit den Rahmen für die ersten kreativen Ideen auf Dorfebene.

Die Dörfer (Niedersachsen, Steilshoop, Walddörfer, Jenfeld, Billstedt & Hamburg Mitte) waren eingeladen, unterschiedliche Zieltypen zu entwickeln und umzusetzen:

- **kurzfristige Ziele**, die ohne großen Vorlauf realisierbar sind
- **attraktive Dorfziele**, die mehrere Organisationseinheiten einbeziehen sowie
- **ein langfristiges Visionsziel für 2028**

Aus der Klausur entstand unser **Strategiebild** – ein visuelles Gesamtkonzept, das die Strategie greifbar macht.

Dieser Bericht gewährt Einblicke in unseren Strategieprozess und einen Überblick über den aktuellen Stand der Umsetzung.

Die Struktur führt dabei von den übergeordneten Leitplanken zu den konkreten Maßnahmen in den Dörfern und Fachbereichen.

Im Auftrag der L-KON
 Ihr



Prof. Dr. Roman Helbig
 Geschäftsleitung alsterdorf assistenz ost gGmbH

■ ÜBERGEORDNETE STRATEGISCHE LEITPLANKEN	3
■ MITARBEITER*INNEN „Unsere Stärke liegt im Wir“	4
■ DIENSTLEISTUNGEN „Räume voller Möglichkeiten“	6
■ SOZIALRAUMORIENTIERUNG „Unser Garten der Gemeinschaft“	9
■ NACHHALTIGKEIT & KOMMUNIKATION	12
■ EBENE DER DÖRFER & FACHBEREICHE	14
■ AUSBLICK	20

ÜBERGEORDNETE STRATEGISCHE LEITPLANKEN



MITARBEITER*INNEN



„Unsere Stärke liegt im WIR“

Wir verstehen die alsterdorf assistenz ost als gemeinsames Haus der Möglichkeiten in einer Stadt der Vielfalt. Dieses Verständnis spiegelt sich im entwickelten Sehnsuchtsbild wider. Das Wimmelbild verdeutlicht die Vielfalt unserer Angebote und die Freude an kreativer Zusammenarbeit.

Während das Jahr 2024 im Zeichen der wirtschaftlichen Steuerung stand, lag der Fokus 2025 auf der fachlichen Weiterentwicklung – insbesondere in den Strategiefeldern „Sozialraumorientierung“ und „Mitarbeiter*innen“.

Das Jahr 2025 stand im Zeichen der Gewinnung engagierter und qualifizierter Mitarbeitender.

Ferner galt es zu analysieren, aus welchen Gründen Mitarbeitende das Unternehmen verlassen. Ein häufig genannter Grund waren die als herausfordernd wahrgenommenen Einarbeitungsphasen, die nicht selten zu Kündigungen in der Probezeit führen. Hieraus entstand der Wunsch nach einem verlässlichen Einarbeitungskonzept, das übergreifend, konsequent und verbindlich angewendet wird. Dieses Konzept liegt zum Jahresende 2025 nahezu vollständig vor. Wesentliche Prozesse wurden darin beschrieben.

Eine Grafikerin wurde mit der Gestaltung eines Einarbeitungsbuchs beauftragt, welches Informationen, fachliche Grundlagen und Reflexionsfragen für eine vertiefende Einarbeitung bündelt. Außerdem wurden die Leitfäden für die Jahresgespräche mit Mitarbeiter*innen aktualisiert und unterstützende Instrumente wie Dialogkarten entwickelt.

Personalentwicklung durch gezielte Angebote

Ein weiterer Baustein war der Ausbau von Fortbildungs-, Weiterbildungs- und Coachingangeboten für Mitarbeitende. Ziel war es, insbesondere neue Mitarbeitende zu stärken und langfristig zu binden. Es wurde ein Dokument entwickelt, welches Aufschluss über Fort- &

Weiterbildungen sowie Stipendien sichtbar macht. Dieses Dokument bietet die Grundlage für Fairness und Gerechtigkeit hinsichtlich der Kostenübernahmen und der fachlichen Weiterentwicklung der Organisationseinheiten. In Kooperation mit der Hamburger Fern-Hochschule wurde ein Projekt mit Studierenden initiiert, das sich mit der Digitalisierung praxisbezogener Herausforderungen beschäftigt. 2025 erfolgte die konzeptionelle Vorbereitung, die Umsetzung ist für 2026 geplant.

Qualitativ hochwertige Ausbildung

Ein weiteres Ziel war die Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität. Dazu wurde ein rollierendes Ausbildungskonzept eingeführt, das von den Auszubildenden positiv bewertet wurde. In Kombination mit regelmäßigen Austauschformaten und einer zentralen Praxisanleitung konnte die Ausbildungsqualität spürbar verbessert werden.

DIENSTLEISTUNGEN

„Räume voller Möglichkeiten“



Unsere Dienstleistungen verstehen wir als Räume, die Menschen vielfältige Perspektiven eröffnen. 2025 lag der Fokus auf Qualität und fachlicher Weiterentwicklung, um Teilhabe und Selbstbestimmung zu stärken.

Seit Januar 2025 wird in der Hamburger Innenstadt ein inklusives Café in der Hauptkirche St. Petri betrieben. Klient*innen übernehmen hier den Verkauf von Eintrittskarten für den Turmaufstieg. Dadurch entstehen inklusive Begegnungsräume und neue Beschäftigungsmöglichkeiten.

Ein Schwerpunkt lag außerdem auf dem Ausbau der Angebote im Bereich psychische Gesundheit sowie auf neuen Projekten in der forensischen Nachsorge, der Unterstützten Kommunikation und der digitalen Teilhabe. Konzepte für Menschen mit seelischen Behinderungen sowie für palliativ-hospizische Pflege wurden erarbeitet und bilden die Grundlage für Verhandlungen im Folgejahr.

Außerdem wurde die Entwicklung einer mobilen, aufsuchenden Tagesförderung vorangetrieben. Dieses Angebot richtet sich an Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, die bestehende Angebote nicht nutzen können. Der Vertragsabschluss ist für Anfang 2026 vorgesehen.

Im Bereich Bildung und Beschäftigung wurde das Qualitätsentwicklungsinstrument QuenT überarbeitet. Ziel war ein praxistaugliches Verfahren zur verbindlichen Umsetzung der Qualitätsstandards. Zur Einführung digitaler Qualifizierungsbausteine wurde ein Förderantrag bei Aktion Mensch gestellt. Diese Bausteine strukturieren Arbeitsprozesse und unterstützen Klient*innen bei einer selbstständigeren Ausführung.

Zum Jahresende 2025 konnten in Niedersachsen Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarungen für mobile Eingliederungshilfe abgeschlossen werden. Damit wurden die Voraussetzungen geschaffen, neue Zielgruppen zu erreichen und ambulante Assistenzangebote auszubauen.

Im KiJuFam-Bereich kann seit August 2025 die Leistung „Ambulant betreutes Wohnen“ für jungerwachsene Menschen mit und ohne Behinderung erbracht werden. Im Goldröschenweg wurde ein Wohnhaus mit vier Einzelappartements dafür angemietet. Das Leistungsangebot des KiJuFam-Bereichs hat sich im Jahre 2025 um den Familienrat Bergedorf und Kita-Sozialarbeit in Steilshoop erweitert.

Projekte: Unterstützte Kommunikation, Digitalisierung, Digitale Teilhabe

Zu Beginn des Jahres 2025 lag der Fokus auf der Weiterentwicklung zentraler Projekte in den Bereichen Unterstützte Kommunikation, Digitale Teilhabe und dem Aufbau eines PIKSL-Labors.

Im März wurde ein halbtägiger Workshop mit Führungskräften der alsterdorf assistenz ost zum Thema Best Practice durchgeführt. Dabei wurden Dokumente identifiziert, die künftig in Leichter Sprache bereitgestellt werden sollten. Die Übersetzung dieser Dokumente wurde für den weiteren Jahresverlauf vorgesehen - die Verständlichkeit der Inhalte sollte dabei durch eine Prüfgruppe aus Klientinnen und Klienten der Tagesförderung Hermannsburg getestet werden.

Ebenfalls im März wurde zwei Mitarbeiterinnen des Fachdienstes Unterstützte Kommunikation durch die Gesellschaft für Unterstützte Kommunikation die Autorisierung zur UK-Referentin erteilt. Dies ermöglicht es ihnen, weitere Mitarbeitende nach den Standards der GesUK zu UK-Fachkräften zu schulen und zu zertifizieren. Der erste Zertifizierungsdurchgang wurde für September 2025 angesetzt. Parallel dazu wurden Workshops und Teamschulungen durchgeführt, um UK-Wissen und Umsetzungskompetenz innerhalb des Unternehmens zu verankern.

In Kooperation mit dem Fachdienst für Sexualität wurden zudem Hilfsmittel und erklärende Materialien zur Förderung einer selbstbestimmten Sexualität entwickelt.

Als Praxispartner im Wirtschaftsinformatik-Studiengang der HFH arbeitete die alsterdorf assistenz ost daran, zentrale Prozesse gezielt zu automatisieren. Im Fokus standen insbesondere die Personaleinsatz- und Dienstplanung, das Berichtswesen, Mitarbeitendenbefragungen und das Qualitätsmanagement.

Im Rahmen des FiBu-System-Projekts wurde ein großer Schritt in Richtung Digitalisierung in Buchhaltung und Verwaltung gemacht. Begleitend wurden Prozesse systematisch dokumentiert, um Digitalisierungspotenziale sichtbar zu machen, zu priorisieren und deren Umsetzung nachzuverfolgen.

Die Barrierefreiheit der Website wurde weiter ausgebaut, sodass sämtliche Textinhalte mithilfe eines integrierten Übersetzungstools in einfache Sprache sowie in weitere Landessprachen übersetzt werden können. Dadurch können sich (potenziellen) Klientinnen und Klienten, Angehörigen und Mitarbeitenden niedrigschwellig über Angebote, Stellenausschreibungen sowie Kontakt- und Unterstützungsmöglichkeiten informieren.

SOZIALRAUM-ORIENTIERUNG

„Unser Garten der Gemeinschaft“



Der **Sozialraum** wird sinnbildlich als „Garten“ des Unternehmens verstanden, in dem Begegnung, Teilhabe und Gemeinschaft wachsen und gedeihen können.

Zu Beginn des Jahres 2025 wurde entschieden, dieses Strategiefeld weiterhin aktiv zu gestalten und den Sozialraum als zentrales Instrument unserer Arbeit zu stärken.

Fachkonzepte bilden dabei die inhaltliche Grundlage und geben Orientierung für das gemeinsame Handeln. Auf Ebene der Unternehmensführung fand ein erster Workshop statt, um ein einheitliches Zielbild zu entwickeln. Dieser Prozess wird im Folgejahr vertieft, um das Fachkonzept Sozialraumorientierung weiter zu schärfen und die Umsetzung voranzutreiben.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Entwicklung eines übergreifend arbeitenden „Fachdienst EGH“, in dem Teilhabelotsinnen und Teilhabeberaterinnen eng kooperieren. Grundlage hierfür war die Teilnahme der beteiligten Kolleg*innen an einer Grundschulung zum Fachkonzept Sozialraumorientierung. Daraus entstand die Idee, die konsequente Ausrichtung an den Wünschen und Ressourcen der Menschen sowohl bei Anfragen als auch in bestehenden Unterstützungssettings weiter zu stärken. Bei neuen Klient*innen wird zu Beginn der Leistungserbringung eine sogenannte Startkonferenz erprobt.

In diesem Rahmen werden Interessen, Ziele und Ressourcen gemeinsam erhoben. Ziel ist es, eine tragfähige Grundlage für passgenaue Unterstützungsangebote zu schaffen und sowohl den Klientinnen als auch den Mitarbeitenden vor Ort Orientierung zu geben. Ergänzend fanden Workshops mit Assistententeamleitungen und Teilhabelots*innen statt. Im Fokus stand die Frage, wie sich Anfragen noch besser mit den vorhandenen Angeboten der Standorte in Einklang bringen lassen. Daraus entwickelte sich die Planung einer Strategieklausur der Geschäftsführung, in der ein entsprechendes Pilotprojekt vorbereitet wird.

Im Sinne der Sozialraumorientierung wurde auch die Vernetzung zwischen dem Treffpunkt Dernauer Straße und dem Treffpunkt Bovestraße intensiviert. Beide Standorte liegen in fußläufiger Nähe und verfügen jeweils über Wohnangebote im selben Gebäude. Diese strukturelle Nähe bietet gute Voraussetzungen, um sozialräumliche Synergien zu nutzen. Durch gemeinsame, standortübergreifende Angebote – etwa regelmäßige Discos, gemeinschaftliche Gartengestaltung, offene quartiersbezogene Formate, gemeinsames Fußballschauen oder Kickerturniere – entstehen verbindende Begegnungsräume. Diese fördern nicht nur den Austausch zwischen Menschen mit Behinderung, sondern öffnen die Angebote für das gesamte Quartier. So wird der „Garten“ des Sozialraums aktiv gepflegt und weiterentwickelt: Netzwerke wachsen, neue Verbindungen entstehen, und inklusive Strukturen können sich nachhaltig entfalten.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Förderung des Ehrenamts, insbesondere auf der Aktivierung älterer Generationen. Mit dem Projekt BEE (Bildung, Erfahrung, Engagement) wurden Menschen ab 60 Jahren darin unterstützt, ihre Kompetenzen in die inklusive Quartiersarbeit einzubringen. Ziel war es, diese Zielgruppe für freiwilliges Engagement zu gewinnen und ihre gesellschaftliche Teilhabe durch praxisnahe Bildungsangebote zu stärken.

Ergänzend wurden Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote geschaffen sowie nachhaltige Strukturen zur Gewinnung und Begleitung von Freiwilligen aufgebaut.

Zur fachlichen Stärkung wurden Freiwilligenkoordinator*innen durch das Diakonische Werk fortgebildet (insgesamt 11 Teilnehmende: 2 Freiwillige und 9 Mitarbeitende).

In der Hauptkirche St. Petri wurde der Aufbau einer nachhaltigen Freiwilligenstruktur vorangetrieben: Neue Ehrenamtliche wurden gewonnen, die Öffentlichkeitsarbeit ausgebaut und erste Qualifizierungsangebote speziell für ältere Freiwillige entwickelt. Zudem wurde die Vernetzung mit kirchlichen und sozialräumlichen Akteur*innen weiter gestärkt. Acht Teilnehmende des Projekts konnten bereits gewonnen werden und haben ihre Tätigkeit in den Treffpunkten aufgenommen.

NACHHALTIGKEIT & KOMMUNIKATION



Das Dach des Unternehmens steht für die konsequente Verankerung ökologischer, sozialer und ökonomischer Nachhaltigkeit.

Im Jahr 2025 wurde dieser Anspruch weiter geschärft: Neben ökologischen Handlungsfeldern rückte insbesondere das soziale Miteinander stärker in den Fokus. Parallel dazu wurde die barrierefreie Kommunikation weiterentwickelt, um Austausch und Zusammenarbeit organisationsweit zu verbessern.

Kommunikationsstrukturen verbessern

2025 wurde beschlossen, die bestehenden Kommunikationsstrukturen zu prüfen und gezielt anzupassen. Dabei standen folgende Fragen im Vordergrund: Wie lassen sich Besprechungen effizienter gestalten? Wo kann Verantwortung gezielt übertragen werden, um neue Ideen und innovative Lösungen zu fördern?

Das Konzept der Arbeitsgruppen wurde gestärkt: Termine zur aktiven Mitarbeit wurden geplant, Dorfklausuren intensivierten den Austausch auf dieser Ebene. Zudem wurde die E-Mail-Kommunikation flexibilisiert – Mitarbeitende können nun Pronomen ergänzen und den Hashtag #gerneperdu nutzen, um gesellschaftlichen Veränderungen gerecht zu werden. Schnittstellen zwischen Kommunikation und Personal wurden geschärft, Lead-Kampagnen aufgesetzt

und Performance-Marketing-Maßnahmen optimiert. Im Herbst 2025 fand eine Klausur statt, mit der das interne Redaktionsteam der alsterdorf assistenz ost personell erweitert und die künftige Zusammenarbeit professionalisiert werden konnte. Durch Aktion Mensch wurde eine Honorarkraftstelle bewilligt, die die aktive Mitarbeit der Klient*innen an Social-Media-Themen fördern soll. Die Umsetzung erfolgt 2026.

Mit der Einstellung einer Traineeestelle (50 %) konnte der Bereich Fundraising personell gestärkt werden. Die Zusammenarbeit mit der Fundraisingabteilung der ESA wurde intensiviert, wodurch neue Möglichkeiten für die Einwerbung von Förder- und Spendengeldern für Anschaffungen und Projekte entstanden.

Nachhaltigkeit

Die Geschäftsstelle wurde 2025 erfolgreich als „Okofair“ zertifiziert; die Auszeichnung erfolgt 2026. Parallel wurde die organisationsinterne Nachhaltigkeits-AG etabliert. Sie dient als zentrale Plattform zur Entwicklung, Umsetzung und Koordination von Nachhaltigkeitsmaßnahmen, zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden und zur Förderung niedrigschwelliger Beteiligung.

Auf der Dachterrasse der Geschäftsstelle wurde ein essbarer Garten angelegt, der Mitarbeitenden, Besucherinnen und Klient*innen zur Nutzung („Naschen“) offensteht. Der Naschgarten macht Nachhaltigkeit praktisch erlebbar, fördert Begegnung und Teilhabe und setzt ein sichtbares Zeichen für ressourcenschonendes Handeln.

Um Wohnhäuser und Tagesförderungen stärker für Nachhaltigkeitsthemen zu sensibilisieren, wurde das Projekt „Rückseite“ initiiert. Fehldrucke aus den Standorten (ohne sensible Daten) werden gesammelt, in der Tagesförderung Bargenhof zu recycelten Notizblöcken verarbeitet und standortübergreifend genutzt. Das Projekt verbindet Ressourcenschonung mit Teilhabe und integriert Nachhaltigkeit in bestehende Abläufe.

Die Geschäftsstelle fungiert als Lernort für nachhaltige Routinen: Erprobte Maßnahmen und Standards sollen Schritt für Schritt auf Wohnhäuser und Tagesförderungen übertragen werden, um Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen strukturell zu verankern.

EBENE DER DÖRFER & FACHBEREICHE



Dörfer Billstedt / Steilshoop

Im Jahr 2025 wird mit der Hermine-Albers-Straße eines der größten Wohn- und Assistenzangebote des Unternehmens eröffnet. Die umfassende Sanierung des denkmalgeschützten Gebäudes ist jedoch von erheblichen Verzögerungen geprägt. Diese führten bereits im Vorjahr zu Herausforderungen für Mitarbeitende und Klient*innen, da bestehende Mietverträge nicht verlängert werden konnten. Die Zielgruppe ist durch komplexe Unterstützungsbedarfe gekennzeichnet. Der bisherige Standort Farmsener Landstraße wird in diesem Zuge aufgelöst.

Um die bislang erfolgreiche Arbeit im LeNa-Projekt Steilshoop fortzuführen, wurden strukturelle Anpassungen vorgenommen. Die bisherige Projektkoordination wurde durch Alltagsbegleiter*innen im gleichen Stundenumfang ersetzt. Insbesondere in der fallunspezifischen Arbeit im Sinne der Sozialraumorientierung ergeben sich dadurch neue Potenziale. In diesem Zusammenhang wurde eine innovative Kooperation zwischen Q8, dem Dorf Steilshoop und den LeNa-Projekten entwickelt. Das Konzept befindet sich derzeit in der finalen Abstimmung.

Darüber hinaus wurde 2025 eine Kooperation mit dem Bereich Sport und Inklusion der ESA erprobt.

Eine zusätzliche personelle Ressource begleitete Klient*innen in inklusive Sportangebote, um die Teilnahme und damit die Teilhabe zu erhöhen.

Der etablierte Mitarbeiterpool in Steilshoop wurde weiterentwickelt. Durch das altersbedingte Ausscheiden des Koordinators wird aktuell geprüft, inwieweit sich Koordinationsaufgaben durch digitale Lösungen effizienter gestalten lassen. Dieser Prozess befindet sich noch in der Anfangsphase. Im weiteren Jahresverlauf sollen die Treffpunkte stärker in den Fokus rücken. Geplant ist unter anderem die Erprobung neuer Angebote, beispielsweise einer Nudelwerkstatt.

Für das ambulante Team wurde 2025 ein zentral gelegener Standort in der Norderstraße eröffnet, in unmittelbarer Nähe zum Hauptbahnhof und gegenüber dem Jobcenter Hamburg-Mitte. Dadurch ergeben sich neue Möglichkeiten für den Ausbau von Leistungen und Kooperationen im Dorf Mitte.

Dorf Jenfeld

Nach der Für-uns-Kräfte-Klausur wurde gemeinsam mit den Dorfleitungen konkretisiert, wie die strategischen Ziele im Dorf Jenfeld umgesetzt werden können. Zwei Schwerpunkte standen dabei im Mittelpunkt: die stärkere Vernetzung sowie die bessere Nutzung vorhandener Kompetenzen.

Im Rahmen einer Klausur wurden diese Themen vertieft und erste Maßnahmen entwickelt. Ziel war es, Transparenz darüber zu schaffen, welche fachlichen Kompetenzen im Dorf vorhanden sind, und die standortübergreifende Zusammenarbeit zu stärken. In mehreren Dorfratssitzungen wurden die Ansätze weiter ausgearbeitet. Es wurde eine Übersicht der vorhandenen Fachkompetenzen vorbereitet und erste Ideen für eine intensivere Zusammenarbeit zwischen den Standorten entwickelt.

Als Jahresziel wurde festgelegt, dass allen Mitarbeitenden bekannt ist, wer für welche Themen zuständig ist und wo Unterstützung eingeholt werden kann. Dazu soll eine zentrale Übersicht an allen Standorten bereitgestellt werden.

Als Visionsziel wurde formuliert, ein stark vernetztes Dorftteam zu entwickeln, das regelmäßig zusammenarbeitet, sich austauscht und voneinander lernt.

Angestrebt sind mindestens zwei gemeinsame Projekte pro Jahr.

Dorf Nord und Mitte

Am 3. Juni 2025 fand eine Mitarbeiterklausur statt, in der die strategischen Ziele weiter konkretisiert und vorhandene Kompetenzen systematisch erfasst wurden. Im Mittelpunkt stand die Frage, welche fachlichen Ressourcen in den Organisationseinheiten vorhanden sind und wie diese gezielt eingesetzt werden können.

Dabei wurden insbesondere pflegfachliche Expertise im Umgang mit komplexen Unterstützungs- und Versorgungsbedarfen sowie sprachliche und interkulturelle Kompetenzen sichtbar, die als Brückenfunktion in der Arbeit mit Klient*innen und Angehörigen dienen. Außerdem zeigten sich Fachwissen aus der Eingliederungshilfe zu Bedarfsermittlung, Teilhabeplanung und personenzentrierter Assistenz, Erfahrung in sozialräumlicher Netzwerkarbeit sowie Kompetenzen in Partizipation und Selbstbestimmungsförderung.

Diese Kompetenzen sollen nun praktisch eingesetzt werden: Pflegefachkräfte werden stärker in konzeptionelle Fragen einbezogen, mehrsprachige Mitarbeitende unterstützen in Gesprächen mit Angehörigen, und Fachkräfte mit spezifischem Wissen beraten standortübergreifend. Insgesamt soll vorhandene Expertise transparenter gemacht und systematisch genutzt werden.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Weiterentwicklung der Einarbeitungskultur. Ausgangspunkt war der Für-uns-Kräfte-Klausurtag, bei dem reflektiert wurde, wie neue Mitarbeitende aufgenommen werden. Daraus entwickelte sich folgendes Zielbild: Neue Mitarbeitende sollen sich willkommen fühlen, getragen durch die Verantwortung aller. Kurzfristig wird der Ist-Stand analysiert und erste Maßnahmen umgesetzt. Mittelfristig sollen diese in allen Organisationseinheiten verbindlich eingeführt und regelmäßig überprüft werden. Langfristiges Ziel ist ein einheitlicher, evaluierbarer

Einarbeitungsprozess bis Ende 2027, dessen Ergebnisse ins unternehmensweite Konzept einfließen.

Im Bereich Unterbringungsbeschluss Marckmannstraße wurde die fachliche Weiterentwicklung gemeinsam mit dem Beratungszentrum Alsterdorf vorangetrieben.

Ziel ist ein professioneller, verlässlicher und menschenrechtsorientierter Umgang mit Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Dazu wurden Workshops durchgeführt und rechtssichere Handlungsmöglichkeiten erarbeitet. Der Bereich wird als fachlich anspruchsvoll, zugleich aber als wichtige Entwicklungschance gesehen. Klient*innen können hier stabilisiert, in ihrer Entwicklung begleitet und in ihren Perspektiven gestärkt werden. Parallel sollen durch klare Strukturen und fachliche Orientierung die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden verbessert werden.

Der begonnene Entwicklungsprozess wird im Jahr 2026 gemeinsam mit dem Beratungszentrum Alsterdorf fortgeführt. Hierzu liegen bereits strukturelle Weiterentwicklungsansätze sowie konkrete Vorschläge für bedarfsgerechte Fortbildungsformate für alle Mitarbeitenden vor. Ein besonderer Schwerpunkt soll auf Qualifizierungen im Umgang mit herausforderndem Verhalten, Deeskalationsstrategien sowie fachlicher Handlungssicherheit im Kontext von Unterbringungsbeschlüssen gelegt werden.

Die Zusammenarbeit mit Angehörigen wurde als zentraler Erfolgsfaktor hervorgehoben. Transparente Prozesse und gemeinsame Zielperspektiven stärken die Qualität der Unterstützung. Auch die sozialräumliche Arbeit spielt eine wichtige Rolle, um Netzwerke aufzubauen und langfristige Perspektiven zu entwickeln. Grundlage bleibt eine konsequent personenzentrierte Ausrichtung.

Dörfer Niedersachsen / Walddörfer / Bergedorf

Ende Juni und Anfang August fanden Dorfklausuren in Niedersachsen, Bergedorf und den Walddörfern statt. Nach einem Überblick über die Strategie und den Umsetzungsstand wurden in Arbeitsgruppen konkrete Ziele entwickelt und Verantwortlichkeiten festgelegt.

Zur Sicherung der Umsetzung wurden regelmäßige Dorfratstreffen vereinbart. Im Fokus stehen Vernetzung, regionale Ausrichtung und die Nutzung von Synergien.

Im weiteren Verlauf zeigte sich, dass die alsterdorf assistenz ost stark auf Hamburg ausgerichtet ist, was sich auch im Eingangsmanagement widerspiegelt. Anfragen konzentrieren sich überwiegend auf Hamburg, während Angebote in Niedersachsen – insbesondere in Hermannsburg – seltener nachgefragt werden.

Daher wurde geprüft, wie ein regionales Eingangsmanagement für Niedersachsen aufgebaut werden kann. Erste Maßnahmen waren die stärkere Sichtbarkeit der Angebote, der Ausbau regionaler Netzwerke sowie gezielte Öffentlichkeitsarbeit. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Entwicklung ambulanter Assistenzleistungen.

Der neu etablierte Pool JeWa wurde weiter gefestigt. Für die Dienstplanung wurde im Laufe des Jahres die Einführung der CrewLinQ-App beschlossen, die die bisherige Organisation über den Messenger-Dienst Signal ablösen soll. Erste Schulungen fanden zum Jahresende statt, die Einführung ist für Anfang 2026 geplant.

Dörfer KiJuFam Bergedorf / KiJuFam Nord

Am 25. Juni fanden die Mitarbeitendenklausuren der beiden KiJuFam-Dörfer Bergedorf und Nord statt. Das Dorf KiJuFam Nord befasste sich hierbei mit den Strategiebereich „Mitarbeiter*innen“ und erarbeitete Maßnahmen, belastende Faktoren, welche sich auf die Arbeitsqualität auswirken, zu identifizieren und durch geeignete Maßnahmen zu verringern.

Zum einen wurde infolgedessen mehr Klarheit in der Berechnung der direkten Arbeit am Klienten geschaffen. Von dieser Klarheit profitiert auch das Dorf KiJuFam Bergedorf. Im Laufe des Jahres wurden für die Kolleg*innen der ambulanten Teams Laptops angeschafft, so dass diese nun flexibler und effizienter arbeiten können. Weitere schnell umsetzbare Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsplatzqualität waren: terminfreier Einstiegstag nach Urlaub, Aufstellung/Übersicht über die bereits vorhanden betrieblichen

Angebote der Gesundheitsförderung, Anschaffung höhenverstellbarer Bürotische sowie Erhöhung der Aufenthaltsqualität in den Räumen der Mitarbeiter*innen.

Das Dorf KiJuFam Bergedorf befasste sich intensiv mit den Strategiebereichen „Unterstützte Kommunikation“ und „Nachhaltigkeit“. Die Schulung weiterer Mitarbeiter*innen zum/zur UK Multiplikatorin wurde daraufhin fest im Fortbildungscurriculum des KiJuFam-Bereichs verankert.

Die intensive Beschäftigung mit dem Thema Förderung von nachhaltigem Handeln bei den Klient*innen, erbrachte das Ergebnis, dass diese aufgrund ihrer wirtschaftlich prekären Lage oder anderer psychosozialer Dispositionen wenig offen für das Thema sind. Bei den Mitarbeitenden selbst findet sich bereits eine große Bereitschaft zu nachhaltigem und ressourcenschonendem Handeln.

Übergreifend stand sozialpädagogische Methodik im Fokus von Klausurtagen und Einzelworkshops. Ziel war die Erhöhung der methodischen Kompetenz der pädagogischen Fachkräfte. Im Einzelnen wurden neue Standards durch die Einführung der Kuno-Beller-Entwicklungsdokumentation für Kinder und die Genogrammarbeit gesetzt, die weiter etabliert werden müssen.

Die Verankerung der Kinderrechte in den Leistungsangeboten wird weiter vertieft, indem die Teilnahme an der bestehenden Kinderrechtgruppe zum festen Bestandteil der HzE- und Assistenzleistungen wird.

Im Jahresverlauf wurde mit den Mitarbeitenden das Konzept der Inklusiven Jugendhilfe erarbeitet. Die bestehende Praxis aus kombinierten Leistungen der Hilfen zur Erziehung und Eingliederungshilfe wird durch einzelne Aspekte, wie gezielte fachliche Fortbildungen, ergänzt. Material für die Öffentlichkeitsarbeit wurde erarbeitet, so dass sich der KiJuFam-Bereich mit dem Etikett „Inklusive Jugendhilfe“ schmückt.

AUSBLICK



Im Jahr 2026 feiern wir Bergfest für die Strategieumsetzung. Damit ist die Hälfte des gesamten Prozesses geschafft. Zeit zu feiern, zu reflektieren und um Kraft für die zweite Hälfte zu tanken.

Unser Fokus liegt nun auf der Gewinnung von Klient*innen, die zu unseren (neuen) Angeboten, wie z.B. der mobilen Tagesförderung passen. Darüber hinaus entwickeln wir unsere Fachkonzepte weiter und erschließen uns neue Zielgruppen im Bereich der Palliativpflege und der ambulanten Sozialpsychiatrie.

Es wartet also ein spannendes Jahr auf uns!

