

Weiter- entwicklung

Liebe Leserinnen und Leser der GM aktuell,

geht es Ihnen momentan auch häufiger so, dass Sie sich fragen, **wann denn in der Welt um uns herum wieder einmal „Normalität“ und „Ruhe“ einkehrt?** So viel ist in Aufruhr – seit Jahren im Osten Europas, seit Monaten im Nahen Osten, und auch gesellschaftlich und politisch haben wir das Gefühl, dass Anspannung, Unzufriedenheit und Streit zunehmen. Und das macht etwas mit uns – bezogen auf die eigene Person, bezogen auf unser Umfeld und bezogen auf unsere Arbeit.

Wir erleben zunehmende Hilfebedarfe, die auf einen größer werdenden Fachkräftemangel treffen – eine herausfordernde Kombination für unsere Gesellschaft, für uns als Träger und vor allem für unsere Mitarbeitenden in der tagtäglichen Betreuungsarbeit, die mit der Sicherstellung eines 24/7-Betreuungssettings jeden fehlenden „Kopf“ schmerzhaft und belastend spüren.

Im ersten Psalm hat David ein wundervolles Bild verwandt für denjenigen, der

den Glauben festhält, selbst dann, wenn die Zeiten so sind, dass man es kaum aushält. Er schreibt über solch einen Menschen: „Er ist wie ein Baum, der nah am Wasser gepflanzt ist, der Frucht trägt Jahr für Jahr und dessen Blätter nie verwelken“ (Psalm 1, 3 – HfA).

In unserem Leben haben wir immer wieder erleben dürfen, dass nach jedem Winter – und sei er noch zu hart und frostig – sich irgendwann doch wieder die Frühblüher durch den Boden kämpfen und die Bäume anfangen auszuschlagen.

Was können wir als Großstadt-Mission tun, wenn der hoffnungsvolle Frühling manchmal so weit weg zu sein scheint? Wir können unser Umfeld und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen – wenn überhaupt – nur wenig beeinflussen, melden uns aber in den Gremien unserer Spitzenverbände regelmäßig mit unseren Anliegen zu Wort

„Er ist wie ein Baum,
der nah am Wasser
gepflanzt ist, der Frucht
trägt Jahr für Jahr und
dessen Blätter nie
verwelken.“



und wirken so bei deren Positionierung mit. Auch den Fachkräftemangel können wir nicht im Alleingang beheben – wir können aber versuchen, durch Anpassungen und Veränderungen in unserer Generation die geschilderten Veränderungen anzupassen und uns weiterhin als guter und attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Daher haben wir vor einigen Jahren mit unserer Organisationsentwicklung begonnen – wir berichten hier auch immer wieder darüber.

Gestern ist unsere Leitungsklausur zu Ende gegangen – der Leitungskreis der GM nimmt sich zweimal im Jahr die Zeit, die Lage der GM gemeinsam zu betrachten, sich über Entwicklungen auszutauschen und ggf. Anpassungen in der weiteren Entwicklung vorzunehmen. Auch wenn hier nicht der Platz ist, über alle Inhalte zu berichten, so möchten wir zwei Dinge aus dieser Klausur hier besonders hervorheben:

1. Wir sind an den Themen „dran“, die auch unsere Mitbewerber beschäftigen.

Keines der Themen, die in den Treffen der verschiedenen Leistungserbringer benannt werden, ist uns neu. Das beruhigt, auch wenn damit natürlich ein Thema nicht gelöst ist.

2. Wir haben in den letzten Monaten/Jahren Dinge bewegt

– nicht immer mit der erhofften Leichtigkeit und Schnelligkeit, aber es hat sich vieles bewegt. Leider vergessen wir dies häufig im Alltag, weil eben schon die nächsten Aufgaben warten. Und da harren noch so einige, auch das haben wir in der Klausur gemeinsam festgestellt.

Warum wir hier jetzt darüber berichten? Weil wir als Vorstand und Geschäftsführung dankbar sind für die Mannschaft, die mit uns GM gestaltet und lebt und für unsere Klienten und Klientinnen da ist – die Führungskräfte und Stabsstellen aus unserem Leitungskreis, die Teamleitungen und die Mitarbeitenden in ambulanten und stationären Angeboten, in Projekten und in der Dienstleitung und Unterstützung dieser. Nur mit einer solch motivierten, engagierten und konstruktiven Mannschaft lassen sich die Dinge gut bewegen – daher Danke an alle Mitwirkenden!

Über manche dieser Entwicklungen wird auch in dieser Ausgabe der GM wieder berichtet – nicht alles kann immer seinen Platz finden. Geben Sie uns gerne eine Rückmeldung, wenn Ihnen Themen am Herzen liegen!



Tanya Tiedemann & Ralf Taubenheim,
Vorstände

Sommer-Licht!

Wenn Sie hinausschauen, ist es mit ziemlicher Wahrscheinlichkeit draußen gerade hell!

Damit zeigen sich die Vorteile der wärmeren Jahreszeit offensichtlich. Sie können beispielsweise die vorliegende Ausgabe der „GM aktuell“ ohne eine Leselampe durchstöbern. Morgens gelingt vermutlich auch das Aufstehen leichter. Es braucht keine tastende Orientierung der Hand, um den Lichtschalter zu finden. Die Helligkeit der Sonne leuchtet Wohnungen und Häuser aus. Es schenkt eine andere Form der Orientierung, wenn die Zeit der Sonnenstunden überwiegt.

Unser Körper signalisiert uns, dass er das Licht benötigt. Unser Auge braucht die äußere Lichtquelle zur Orientierung. Es will einschätzen, wie die Umgebung strukturiert ist. Wir brauchen das Licht, um Stolperfallen zu vermeiden und uns sicher im Raum zu bewegen. Dabei ist das natürliche Sonnenlicht meistens angenehmer als eine künstliche Lichtquelle.

Wenn es draußen sonnig ist, kann unser Innerstes sich an den Sonnenstrahlen erwärmen, die wir den Winter über entbehren mussten. Unsere Augen müssen sich häufig einen Moment lang an die strahlende Helligkeit gewöhnen. Dabei gibt es so viel zu entdecken! Die Natur verschwendet sich gerade in

allen Ausprägungen. Je nach Reflektion der Sonnenstrahlen und Oberflächenbeschaffenheiten, beginnen sogar Augen oder Haare von Menschen zu glänzen. Die damit verbundene Ausstrahlung ist sofort eine andere.

In den helleren, lichterern Monaten des Jahres angekommen, staune ich immer wieder, was mit uns Menschen passiert, wenn sich der Sommer im Leben der Menschen ausbreitet: Das Leben spielt sich auf den Straßen ab, der Tag-Nacht-Rhythmus der Menschen verschiebt sich. In den Straßencafés wird bis zum späten Abend das Leben gefeiert. Es ist, als würde die Sonne die Lebendigkeit in uns hervorlocken. Als ließe sie uns Dinge intensiver, farbenfroher und prägnanter wahrnehmen lassen.

Morgens auf dem Weg zur Arbeit sehe ich Menschen das Gesicht in die Sonne halten. Sie setzt gleichsam Menschen, Tiere, Pflanzen und Organismen in Bewegung. Man hört die Vögel ab einer gewissen Uhrzeit sehr prägnant, beispielsweise wenn Amseln oder Rotkehlchen aufgewacht sind. Mit Faszination beobachte ich, wie sich Pflanzen durch das Licht öffnen, die Kraft des Lichts die Blütenblätter zur Öffnung bewegt.

Menschen stehen möglicherweise in ihren Urlauben früher auf, um Sonnenaufgänge zu beobachten. Nirgends sonst spürt man Schönheit und das Leuchten über den Konturen der Welt so sehr, wie in diesem Moment.

Das Licht von außen tut uns zweifelsfrei gut, nachgewiesenermaßen auch der Psyche. Es ist medizinisch sinnvoll, sich draußen im Hellen aufzuhalten. Die Haut beleuchten zu lassen. Damit es ein wenig lichter in unserem Gemüt wird. Ich finde, es fällt leicht, sich an dem Licht des Sommers, dieser schöpferischen Kraft zu wärmen. Sich bescheinen zu lassen.

Durch die äußere Reflektion des Sonnenlichtes kann etwas an uns zum Strahlen oder Leuchten gebracht werden. Dafür müssen wir nicht besonders viel tun. Es passiert – einfach so!





Wie ist das jedoch mit unserem inneren Licht, unserer eigenen Energie? Leuchten wir so, dass es anderen Menschen durch und mit uns ein bisschen heller wird? Leuchten wir so, dass andere es sehen und sich an unserem Licht wärmen können? Sei es durch unsere Ermutigung. Sei es durch das Teilen von Verantwortung. Durch gegenseitige Unterstützung bei der Suche nach guten Lösungen. Sei es durch die Präsenz, die das Gegenüber spüren lässt, dass es nicht allein ist. Oder sei es, weil wir selbst ein Licht in uns tragen, dass Hoffnung vermitteln kann?!

Im Angesicht des Sommers, der so vieles in der Umwelt zum Leuchten bringen kann:

Leuchten wir mit dem, was wir haben, auch für uns selbst? Weil wir beispielsweise jeden Tag etwas unserer wertvollen Eigenschaften nach außen tragen. Etwas von dem, was wir besonders gut können. Humor, Begeisterung, Lebensfreude, Kreativität oder was auch immer. Etwas von dem, wovon andere sagen: Davon hätte ich gerne etwas?! Jeder Mensch trägt im Ruhezustand so viel Energie, dass er 100 Watt ausstrahlt. Anders formuliert: Der Körper strahlt wie ein wahres Kraftwerk.

Und sobald wir in Bewegung gehen, potenziert sich unsere Energie. Durch uns entsteht so viel Energie, da ist noch viel mehr möglich! Wie zum Beispiel der Einsatz für Sinn-Volles: Unter anderem dafür Sorge zu tragen, dass

wir als Spezies Mensch noch viele Sommer auf dem Planeten Erde erleben können. Sich einzusetzen für Themen, die für diese Welt und ihr Leben darauf, relevant sind. Oder das zur Verfügung zu stellen, was Sie als Person wirklich gut können. Falls Ihnen dazu gerade nichts einfällt, fragen Sie ihre nahen Mitmenschen. Die können in der Regel sehr gutes Feedback geben, welches Licht von Ihnen ausgeht.

Jeden Tag aufs Neue macht für uns jemand das Licht an. Lässt uns, besonders im Sommer, den Blick auf das Schöne und Helle richten. Wir sind mit der Fähigkeit ausgestattet, dieses Licht weiterzugeben. „Mache Dich auf und werde Licht!“, heißt es im Jesajabrief (Kapitel 60, Vers 1). Lassen wir uns von den sonnigen Strahlen der Natur anstecken und bringen ein bisschen mehr von unserem inneren Licht in die Welt.

Ich wünsche Ihnen für die kommende Sommerzeit, dass Sie gesegnet sind mit Energie, mit Mut, mit Entdeckerkraft. Mit sonnigen, wärmenden und liebevollen Strahlen. Gehen Sie durch die Sommerzeit und spüren den Segen in Ihren Vorhaben, Licht und Strahlen weiterzugeben. Seien Sie gesegnet mit vielen lichten Momenten. G:tt segne Ihre Zeit, die Ihnen zur Verfügung steht. G:tt segne Sie, wenn Sie andere zum Strahlen bringen. Und G:tt lege Segen auf die Entdeckungen Ihrer eigenen Lichter, die die Welt zu einem anderen Ort werden lassen können.

Herzlichst,



Anne K. Sumbeck,
Referentin für diakonische
Profilentwicklung

Inhaltsverzeichnis

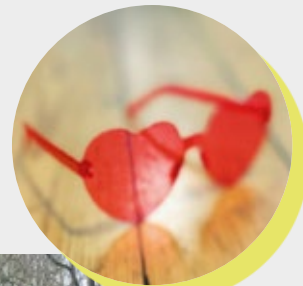


Veränderungen

- S. 7 Eine neue Führungsstruktur in der GM – warum eigentlich?
- S. 10 Neues Gebäude im Lüttkamp
- S. 12 Umstellung 365 abgeschlossen
- S. 14 Einführung von SENSO®
- S. 16 Vorstellung QM und Fachberatung

Berichte

- S. 18 Mee & Talk am Kielkamp
- S. 20 „Leib & Seele“ – ein Format für alle Teams im Unternehmen!
- S. 21 Weiterentwicklung im Onboardingprozess der GM
- S. 21 Unser GM-Stand auf der Praxismesse der HAW
- S. 22 Herzlich Willkommen in der GM!
- S. 24 Kultur trifft Beutel
- S. 26 Neues aus dem Bereich der diakonischen Profilentwicklung
- S. 28 „Echt mein Recht“ zu Selbstbestimmung und Schutz vor sexualisierter Gewalt
- S. 30 Neue Fahrzeuge im Dienst der Großstadt-Mission
- S. 31 Die GM setzt sich für Nachhaltigkeit und Klimaschutz ein
- S. 32 Neuer kinderfreundlicher Raum entsteht im Bezirk Wandsbek
- S. 32 Fundraising in der Großstadt Mission
- S. 33 Der Geheim-Plan für die Hochzeit
- S. 34 Die Wohngruppe Dahl 58 im Tierpark Hagenbeck



Personelles

- S. 35 Seit 15 Jahren ist Gerlind Nagorr bei der GM
- S. 36 Neu dabei (oder GM-intern gewechselt) ...

geben.

- S. 38 Spendenprojekt der Großstadt-Mission

- S. 39 Impressum

Eine neue Führungsstruktur in der GM – warum eigentlich?

Als es letztes Jahr einen Wechsel auf einer Bereichsleiterstelle gab, stellten wir uns die Frage: „So weitermachen wie bisher oder das System überdenken?“ Schon länger waren wir bei der Zuordnung unserer Angebote/Standorte zu den Bereichsleitungen nicht damit zufrieden, dass wir uns entscheiden mussten, ob die fachlichen Schwerpunkte oder die sozialräumliche Einbindung vorrangig handlungsleitend sein soll. Auch hatten wir im Zuge des OE-(Organisations-Entwicklungs-) Prozesses gemerkt, wie gewinnbringend das Zusammenwirken von Eingliederungshilfe/ Teilhabe und Jugendhilfe ist.

Die Einführung einer neuen Führungsstruktur ist ein spannender Schritt, der eine Organisation maßgeblich verändern kann. – Als Bereichsleitungen und Vorstand nahmen wir uns die Zeit, um Ideen anderer Führungsmodelle durchzuspielen. Wir entschieden uns dann gemeinschaftlich eine neue Führungsstruktur einzuführen, die sowohl sozialräumliche als auch fachliche Aspekte berücksichtigt und ein immanentes Zusammenwirken von Jugendhilfe und Teilhabe ermöglicht. Bei

Die Trennung der Fachbereiche Jugendhilfe und Teilhabe wird aufgehoben.

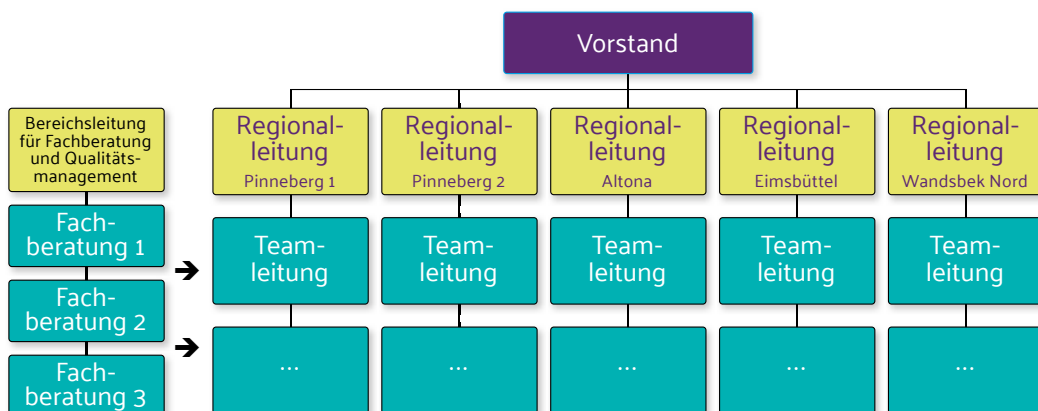
der Ausgestaltung der Detailfragen beteiligten wir auch die Teamleitungsebene.

Die neue Struktur trennt Führungs- und Steuerungsverantwortung von der Fachberatung. Dadurch wird eine klare sozialräumliche Zuordnung und eine fachlich spezialisierte Beratung für die Kolleg:innen an den Standorten ermöglicht.

Die Führungskräfte – nun als Regionalleitungen bezeichnet – sind für alle Angebote einer bestimmten Region zuständig – egal, ob junge Menschen, Familien oder Menschen mit Behinderung die Zielgruppe sind. Dies ermöglicht eine intensivere Fokussierung auf die sozialräumlichen Bedürfnisse und die Entwicklung neuer Hilfen.

Die neu eingeführten Fachberater:innen begleiten die Teams kontinuierlich. Sie arbeiten nicht regional, sondern themen-/zielgruppenorientiert und ohne Führungsverantwortung.

So sieht das neue Organigramm aus:



Maßstab für die Qualität ist die Zufrieden- heit unserer Klient:innen.

Wir sind überzeugt, dass diese neue Struktur zu Wachstum, einer verbesserten Zusammenarbeit in der Region, höherer Mitarbeiterzufriedenheit aufgrund intensiverer Begleitung und Beratung und letztendlich zu einer besseren Dienstleistung für unsere Klient:innen führen wird.

Eine weitere Entwicklungslinie aus dem OE-Prozess und anhaltenden Forderungen der Aufsichtsbehörde haben wir aufgegriffen und eine Stelle für Qualitätsmanagement geschaffen, die von Manuela Kintscher ausgefüllt wird. Sie führt gleichzeitig das Team der Fachberaterinnen.

Die Einführung eines Qualitätsmanagements ist ein weiterer strategischer Schritt, um unsere Arbeitsprozesse transparenter und effizienter zu gestalten. Dies verbessert nicht nur die Arbeitsqualität, sondern stellt auch sicher, dass wir uns kontinuierlich auf die Bedürfnisse unserer Klient:innen konzentrieren und unsere Dienstleistungen entsprechend anpassen.

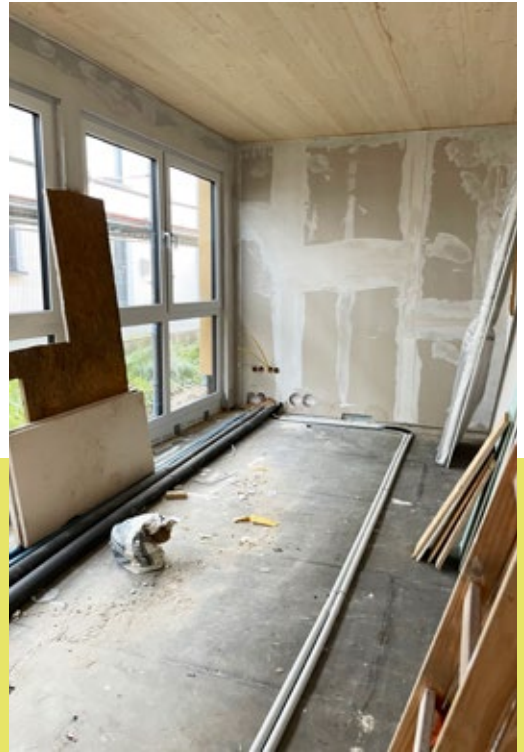
Tanya Tiedemann,
Pädagogische Vorständin

Zukünftig sind sowohl
konsequente Sozialraum-
orientierung und fachlich
spezialisierte Beratung der
Teams gegeben.

Es geht endlich los ...

Nach langer Zeit des Überlegens und Planens, des Verhandelns mit dem Bezirk Altona und der Stadt Hamburg war die Entscheidung getroffen, unser Gebäude im Lüttkamp zu verkaufen, damit dort ein Gebäude entstehen kann, dass für unsere Ideen und Zwecke gebaut wird. Verkauft wurde das Haus an den Investor Christoph Denecke von C2PD. Die Vision von C2PD ist es, Wohnraum für alle zu schaffen. Vor allem für Menschen, mit besonderen Pflege- und Betreuungsbedürfnissen.

Wie geschaffen für uns! Und so war die Idee geboren, neuen Wohnraum zu schaffen





für junge Volljährige und Erwachsene mit geistiger Behinderung und Unterstützungsbedarf. Das erste Projekt der GM „Wohnen mit Assistenz“ in Hamburg. Nach einem guten Jahr Bauzeit, Warten auf Wärmepumpen, Stromanschlüsse, warmes Wasser etc. ist es nun endlich fertig.

Zwölf erwachsene Menschen werden dort ein neues Zuhause finden und von einem neuen Team betreut werden. Im Mai werden die ersten Einzüge sein. Wir freuen uns sehr auf dieses neue Angebot!

Dorothee Küster, Regionalleiterin



Umstellung 365 abgeschlossen

Liebe Kolleg:innen, liebe Leser:innen der GMaktuell,

wir haben zwei parallele IT-/Anwendungsgroßprojekte seit meinem Artikel in GM aktuell 2022 durchgeführt, bzw. stehen in diesem Jahr vor dem ersten Abschluss.

Zum einen die Umstellung auf Microsoft 365 (Teil 1, die Infrastruktur):

Diese ersten sichtbaren Tätigkeiten hat die IT im Juni 2023 begonnen und am 29.02.2024, bis auf Restarbeiten, abgeschlossen.

Was heißt dies in der Praxis?

Es wurden 334 Benutzer:innen aus der Geschäftsstelle in der Nikischstraße zu Microsoft (MS) migriert.

Wir haben knapp 180 Notebooks, PCs, Tablets auf Windows 11 migriert (händisch), die Daten des vorherigen Systems gesichert und neu eingespielt (händisch) und in MS 365 eingebucht und konfiguriert.

- Unsere Standorte teilweise mit neuen Monitoren ausgerüstet.
- Neue Dockingstations aufgebaut und eingerichtet.
- An allen Standorten einen neuen Druckertyp aufgebaut, konfiguriert und mit der Cloud verbunden.
- 160 Sicherheitsgruppen erstellt.
- Uns einige tausend Einstellungen überlegt und eingerichtet.

- Über 100 Smartphones sind umgezogen und davon 20 aus Apptec360 herausgenommen und direkt in Microsoft Intune konfiguriert.
- 75 Sharepoints gebaut, diese mit Microsoft Teams und den jeweiligen Benutzergruppen gekoppelt, sodass eine reibungslose Vernetzung zwischen Outlook – Teams – Sharepoint – PC, Notebook und Smartphone und umgekehrt stattfinden kann.
- Wir haben 302 Postfächer vom alten Mailserver zu Exchange Online migriert.
- Kurz: Wir haben ein gesamtes Rechenzentrum migriert. Ausnahmen: @Vita, 3CX und Simba.
- Während der Migration haben wir den normalen Betrieb aufrechterhalten.
- Ausfall pro Team i.d.R. unter einem Tag.
- Die Datenübernahme von den Notebooks gewährleistet.

Das gesamte System läuft als Hybridstruktur. Das bedeutet, dass eine Kopplung Nikischstraße – MS 365 bestehen bleibt.

Schön, und was habe ich nun davon?

Zum einen haben wir ein durchgängiges, State of the Art Microsoft 365-Paket auf allen Systemen. Dazu z.B. die Möglichkeit, zu jeder Tages- und Nachtzeit sofort und ohne Anmeldung eine Videokonferenz durchzuführen.

Microsoft Teams als Kommunikationssystem ist in die Sharepoint-(Speicher-)Landschaft eingebunden, wenn die IT-Abteilung die Sharepoints aufbaut.

Wir können Dateien, Ideen und Konzepte gemeinsam mit Kolleg:innen bearbeiten.

Auch ein Messaging mittels Microsoft Teams ist nun möglich.

Neben einem Mehr an Speicherplatz und ca. 30-mal so großen Postfächern, können wir hybrid mit dem dienstlichen Smartphone, Notebook und PCs an unsere Daten gelangen.

Die Restriktionen, die wir durch den Einsatz von AppTEC 360 (MDM) bei den Smartphones hatten, lösen wir Schritt für Schritt auf und binden die Smartphones ebenfalls (händisch) in die MS 365 Landschaft ein.

Die Sharepointlandschaft ist aber wesentlich mehr als der „stumpfe“ Dateispeicherplatz.

Wir sind dabei, Stück für Stück ein Informationssystem – quasi ein Intranet – der GM zu entwickeln und peu à peu aufzubauen.

Wir sind wesentlich flexibler bei der Zuweisung der Drucker und Softwarepakete.

Und die GM? Gibt es Einsparungen, die an anderer Stelle eingesetzt werden können?

Ja, seit März 2024 benötigen wir keine Zoom-Business-Professional-Lizenzen mehr, auch die Lizenzen für Apptec360 laufen im Frühjahr 2025 aus, dazu die Einsparung der Trend-Micro-Virens Scanner-Lizenzen.

Was sind u.a. die nächsten Schritte:

- Eine der wichtigsten Themen ist eine praxisnahe Schulung, die über die Einweisungen der Teams zu Beginn der Maßnahme hinausgeht, mit der Maßgabe diese in die Schichtdienste und wenigen Ressourcen einzubinden.
- Auch das Thema Sicherheit steht oben und die Forderung von Microsoft, statt nur der Passwörter auf eine Zweifaktor-Authentifizierung zu wechseln.

Soweit für den ersten Überblick ... und Danke an alle Kolleg:innen für Eure Geduld ;-)

Viele Grüße!



Thorsten Kummer,
IT-Leiter

Liebe Kolleg:innen, liebe Leser:innen der GM aktuell, ...

... kommen wir nun zum „zweiten“ Großprojekt:

Ablösung unserer eigens für die GM entwickelten Softwareprodukte @Vita und DiplomA und die Einführung von SENSO®, Ein Standard-Dokumentationssystem für soziale Einrichtungen

Im September 2022 haben wir die ersten Projekttelefonate nach der Unterschrift geführt und die Ansprechpartner:innen aus dem Leitungskreis benannt.

Das erste Kick-Off-Gespräch fand im Dezember 2022 statt, dann sollte der Projektplan Ende Januar 2023 in der ersten Version folgen. Sollte!

Anmerkung: Die Projekt-Steuerung – so wurde es uns von Beginn an gesagt – erfolgt ausschließlich über das SENSO®-Projekt-Office.

Das Projekt oder die Projekte bestehen aus drei Teilen:

SENSO iHM Verwaltung (Abbildung der Klient:innen, der Vereinbarungen und Regelungen, Kassen, Handgelder, Anbindung an SIMBA ...)

SENSO iHM Dienstplan (hier spielen die Mitarbeiter:innen-Daten, die Vertragsdaten, Zeiten, Anbindung an Kidicap (Softwarelösung im Personalumfeld) eine wesentliche Rolle – und das alles wird noch unübersichtlicher, wenn die Tarifwerke sich ändern ...)

SENSO iHM Dokumentation (Berichte,

Rollen: Wer darf was?, Welche Knöpfe und Buttons sehe ich?)

- Über alles dann ein Rollen-Konzept für die User:innen und die Mitarbeiter:innen.
- Alles fließt zusammen in ein System und soll unter dem Strich Abrechnungen, Rechnungen und Berichte erzeugen.

Diese drei Teilprojekte lösen die Programme @Vita und DiplomA ab, die speziell und eigens für die Großstadt-Mission über mehr als ein Jahrzehnt entwickelt und weiterentwickelt wurden. In diesen wurden alle unsere noch so speziellen Sonderfälle erfasst. Dieses ineinander verschachtelte Software-Konstrukt soll nun von einer Standardsoftware abgelöst werden.

Der erste Zeitplan ergab sich aus der Abschaltung von DiplomA zum Jahresende 2023:

- Frühjahr 2023: Bestandsaufnahme, unsere Vorgaben (Altsysteme) und Vorbereitung zur Einrichtung in SENSO®,
- Sommer 2023: Aufbau und Einrichtung seitens SENSO®,
- Herbst 2023: Testbetrieb, danach Parallelbetrieb,
- Ende Oktober 2023: ein erster Abrechnungstest, Ende November 2023 der zweite korrigierte Abrechnungstest und zum Jahreswechsel 2023/2024 der Beginn des Live-Betriebes.

Nüchtern betrachtet hat sich der Zeitplan vier Monate verzögert. Wir gehen im April 2024 mit SENSO®-Dienstplan online und am 07.05.2024 mit SENSO®-Dokumentation.

Die Verwaltung ist unter Hochdruck dabei, abrechnungsrelevante Themen einzurichten, Daten und Abhängigkeiten zu implementieren. Im Mai erfolgt die erste parallele Abrechnung für April und im Juni soll die erste SENSO®-Abrechnung erfolgen.

Im Mai 2023 kam dann der erste Projektplan – ca. 4 Monate später!

Wo waren denn nun die u.a. Fallstricke? Ein nicht zu unterschätzendes Thema ist tatsächlich die Sprache – die Bezeichnung der Themen – gewesen, die wir uns erst aneignen mussten.

Es gab das alte @Vita-/DiplomA-Vokabular und es gab diese neue SENSO®-Welt, die in der Beschreibung sehr pflegelastig war und ist.

Auch im schon erwähnten mehr als 10/15 Jahre „gewachsenen“, auf alle Spezialfälle „geschmiedeten“ Softwarekonstrukt @Vita und DiplomA ist es für Anwender:innen der Software eine Herausforderung, alle Parameter und Abhängigkeiten herauszuarbeiten.

Es galt also, speziell in der Verwaltung und der Personalabteilung, tief tauchen in die Abläufe der Altsysteme und ja nichts übersehen, sonst werden z.B. Abrechnungen nicht korrekt ausgeführt.

Dieser Text ist eine sehr emotionslose Zusammenfassung eines Themas, welches manche an – und vielleicht auch teilweise über – die Grenze der Belastung gebracht hat. Allen Beteiligten gilt mein allergrößter Respekt!

Ein Ausblick:

SENSO®, d.h. die Sigma GmbH entwickelt in diesem Jahr schrittweise eine neue App, welche sowohl auf Android als auch auf IOS läuft. Es sollen im 3./4. Quartal sowohl die Dokumentation als auch die Dienstplanung via App möglich sein. Wenn es so weit ist und stabil läuft, werden wir diese App auch bei uns einsetzen.

Viele Grüße!

Thorsten Kummer, IT-Leiter



Manuela Kintscher

Neue Wege ...

Mit Beschluss der Einführung einer neuen Organisationsstruktur war der Startschuss gegeben für die Einführung des Qualitätsmanagements und der Fachberatungen für die Teams unserer Leistungsbereiche. Als Bereichsleiterin für das Qualitätsmanagement und das Team der Fachberaterinnen melde ich mich an dieser Stelle zu Wort.

Nach meinem Einstieg in der GM vor fast vier Jahren als Bereichsleiterin für die besondere Wohnform macht es mir nun sehr viel Freude, den Bereich Qualitätsmanagement und Fachberatung in der Großstadt-Mission aufzubauen und zu etablieren.

Vieles ist in den vergangenen Jahren geleistet und erreicht worden, um unsere Angebote für die Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen verlässlich und in einer guten Qualität zu erbringen. Sich herausfordernd gestaltende gesellschaftliche Rahmenbedingungen und der Fachkräftemangel stellen uns im Arbeitsalltag oft vor Situationen, die uns an unsere Grenzen bringen. Praktikable Lösungen und neue Wege gilt es zu finden und auszuprobieren.

Ich persönlich denke, dass wir im Dialog und im wirklichen Miteinander ganz viel erreichen können mit den Menschen und für die Menschen, die unsere Leistungen in Anspruch nehmen.

Ganz besonders freue ich mich, dass wir drei Fachberaterinnen für uns gewinnen konnten, die die Teams in den Regionen fachlich unterstützen und begleiten in ihrer anspruchsvollen Tätigkeit.

Sich mit Qualitätsfragen und dem Qualitätsmanagement in unserer Arbeit auseinander zu setzen, heißt – sich zu hinterfragen, heißt – transparent und ideenreich neue Wege auszuprobieren, heißt – Entwicklung!

In meinen ersten Meetings zum Qualitätsmanagement in der GM stellte ich gern einen Satz eines amerikanischen Managers an den Beginn, der unsere Haltung und unseren Auftrag sehr deutlich umreißt.

„Qualität beginnt damit, die Zufriedenheit des Kunden in das Zentrum des Denkens zu stellen.“

(J.F. Akers)

Für uns bedeutet es in der Tat, sich immer wieder zu fragen, sich damit zu beschäftigen,

- was brauchen, was wollen die Menschen, für die wir tätig sind und
- was brauchen die Menschen, die in unserem Unternehmen tätig sind.

Ich freue mich auf die kommenden Aufgaben und einen konstruktiven Dialog.

Manuela Kintscher, Bereichsleitung
Qualitätsmanagement und Fachberatung

Tisch Führungs- kultur/-leitsätze

Selbstreflexion ist Teil
unserer Arbeit

Offenheit

Führungskultur ist auch
prägend für Klient:innen

...

Meet & Talk

Rückblick auf unser „Meet & Talk“ am
23.11.2023 im Kielkamp

**Mit der Methode des „World-Café“* bear-
beiteten und diskutierten wir engagiert die
Themen:**

- Führungskultur
- Verantwortung und Verbindlichkeit
- Feedbackkultur und Kommunikation
- Finanzen und Wirtschaft
- Politische und gesellschaftliche Herausfor-
derungen unserer Arbeit
- Gesundheit
- 2 offene Tische: von der Gemeinschaft zur
Organisation + Fachkräftemangel
- und ein Tisch der Mitarbeitervertretung
(MAV)



Tisch Wasser & Brot

höhenverstellbare Schreibtische

Teamtag langfristig planen

Schlaf und Büro trennen

...

* Das „World Café“ ist eine Diskussionsmethode, die besonders für große Gruppen geeignet ist. Die Teilnehmenden verteilen sich auf Tische, die mit beschreibbaren Papiertischdecken und Stiften ausgestattet sind. Dort tauschen sie sich untereinander über Ideen zu einer bestimmten Fragestellung aus

Das Feedback der Mitarbeiter:innen zu Meet & Talk:

- Die Auswahl der Themen war gut und relevant.
- Toller Kontakt zu anderen Bereichen
- Die Sichtweisen alter und neuer Mitarbeiter:innen kamen zusammen.
- Es gibt eine große Vielfalt der Themen. Wir brauchen viele Lösungen!
- Die Zahlen waren gut visualisiert.
- Investieren!
- Ist das, was wir tun, nachhaltig?
- „Spenden und Zukunftsvisionen“ wäre ein weiteres Thema
- Die Methode ermöglichte Gespräche auf Augenhöhe.
- Die Möglichkeit Themen auszusuchen war positiv.
- An den offenen Tischen konnte thematisch weitergearbeitet werden.
- Zu den Themen konnten eigene Impulse gesetzt werden.
- Toll, dass die Zusammensetzung an den Tischen immer wieder neu war.
- Manchmal war es zu laut und die Tische hätten noch besser ausgewiesen werden können.

Martina Mohr, Regionalleiterin Eimsbüttel



Tisch Was ist für Sie gute Kommunikation?

Partizipation/Wertschätzung

Gewaltfreie Kommunikation (GFK) üben

Prinzip Nächstenliebe

Kommunikation Augenhöhe,
aktives Zuhören

...



Die Fortsetzung:

„Leib & Seele“ – ein Format für alle Teams im Unternehmen!

In manchen Meetings klingt es durch: die Sehnsucht, einmal nicht themenorientiert nur abzuarbeiten. Einfach mal Raum haben, um über Dinge nachzudenken, die einem auf dem Herzen liegen oder der Seele guttun. Zeit für eine andere Form des Austausches in Form von Dialogräumen. Denn: Die kürzeste Form der Religion ist die Unterbrechung.

So gibt es künftig einmal im Jahr für alle Teams das Format „Leib & Seele“. Eine Teamsitzung lang ist es möglich, sich miteinander zu Themen des „Kulturbeutels“* oder zu gewünschten spirituellen Impulsen in Bezug auf unsere Leithaltung auf den Weg zu machen.

Dazu ein kurzer Rückblick auf die letzte Ausgabe von „GM aktuell“: Seit dem letzten Jahr haben wir im Leitungskreis begonnen, unsere Begegnungs- und Meetingzeiten (auch) mit spirituellen oder geistlichen Inhalten zu beleben. Im Miteinander zu hören, was uns stärkt und welche Kraftquellen für uns relevant sind. Oder beispielsweise auf die Suche nach den eigenen inneren Schätzen zu gehen.

Mittlerweile haben wir uns im April zum vierten Mal zu dem Format „Leib & Seele“ verabredet. Anhand des Gleichnisses vom Schatz im Acker, bzw. der kostbaren Perle erfolgte mit differenzierten Methoden zuerst eine eigene Annäherung an diese Texte mit verschiedensten biblischen Übersetzungen. Wir haben gemeinsam, bzw. individuell neue Aspekte der Texte entdeckt. Mit einem Bodenbild sind wir auf die Suche nach unseren inneren Schätzen gegangen, die wir einander in unserem Team zur Verfügung stellen können. Mit dem Wissen um die Schätze der Kolleg:innen lassen sich erfahrungsgemäß verschiedenste Themen in der Gemeinsamkeit anders diskutieren.



Wir lernen miteinander immer wieder neu, dass es im hochkomplexen Alltag diese Schatzinseln braucht, um als Leitungsteam vertrauensvoller auf der Basis unserer christlichen Wurzeln zusammenzuarbeiten. Und um zu verstehen, von welchen Schätzen wir bei unseren Teamkolleg:innen möglicherweise partizipieren können.

Dabei stellte sich bei unserem Treffen im April heraus, dass diese Art der Schatzsuche aufgrund ihrer diversen Aspekte eine Weiterführung erforderlich macht. Es geht also im nächsten Quartal mit der Schatzsuche weiter!

An dieser Stelle ein Hinweis: Das Leib & Seele-Format ist für **alle Teams der GM** gedacht. Sprechen Sie mich bitte dazu an! Gemeinsam gestalten wir mit Ihnen und für Sie diese Einheit, die einmal im Jahr von allen Teams in Anspruch genommen werden darf und genommen werden soll. Das Format ist ein wertvolles Angebot, in der Gemeinschaft andere Formen der Wirksamkeit, der Resilienz oder neuer Kraftquellen zu entdecken, um die diakonische Kultur im Unternehmen gemeinsam weiterzuentwickeln.

Anne K. Sumbeck, Referentin für diakonische Profilentwicklung

* Zum Kulturbeutel s. auch S. 24

Weiterentwicklung im Onboardingprozess der GM

Seit längerer Zeit beschäftigen wir uns bei der Großstadt-Mission mit Fragestellungen wie wir die Einarbeitung und Integration, also das „an Bord nehmen“ von neuen Mitarbeiter:innen in unsere Einrichtung fördern können.

Ziele unserer Onboarding-Maßnahmen sind es, die Produktivität und Motivation von neuen Mitarbeiter:innen sowie deren Loyalität gegenüber der Großstadt-Mission zu fördern.

Die klassischen Aufgaben von Onboarding sind:

- Neue Mitarbeiter:innen zügig und sicher an ihre Aufgaben heranzuführen.
- Die Unternehmenskultur und interne Prozesse sollen den neuen Mitarbeiter:innen näher gebracht werden.
- Das Onboarding soll der Integration im Kolleg:innenkreis dienen.

Bei der Großstadt-Mission und ihren Tochtergesellschaften waren dazu bereits Maßnahmen wie Begleitung neuer Mitarbeiter:innen durch Paten, Einarbeitungspläne, Reflexions- und Probezeitgespräche sowie Mitarbeiter:ineinführungstage am Start.

Ein neuer unterstützender Ansatz für unseren Jugendhilfebereich stammt von dem Institut für Jugendrecht, Organisationsentwicklung und Sozialmanagement (IJOS GmbH). Das Paket von zehn praxisnahen und theoretisch fundierten Video-Lektionen „Neu in den stationären Erziehungshilfen“ von jeweils 50 -75 Minuten, unterstützt nunmehr seit Anfang 2024 den guten Einstieg von neuen Mitarbeiter:innen bei der GM Jugendhilfe GmbH und der movendi gmbh.



Die Video-Lektionen sollten bis spätestens zum Ende der Probezeit gesehen werden und stellen die Vermittlung wichtiger pädagogischer Themen im Rahmen unserer Arbeit sicher.

Fragen zu den Inhalten der Lektionen werden in Reflexionsgesprächen innerhalb der Probezeit beantwortet.

Marco Büsing, Personalleiter



Unser GM-Stand auf der Praxismesse der HAW

Wir konnten wieder einmal viele gute Gespräche führen und Kontakte knüpfen mit Studierenden, die einen Platz für ihr Praxissemester suchten oder mit Absolvent:innen, die Interesse an einer Anstellung hatten. Auch Gespräche mit Professor:innen, anderen Trägern und Kolleg:innen, ermöglichten uns Vernetzung und Austausch.

Immer wieder eine gute Aktion, um werdende Fachkräfte anzusprechen und auf uns aufmerksam zu machen!

Martina Mohr, Regionalleiterin Eimsbüttel

Herzlich Willkommen in der GM!

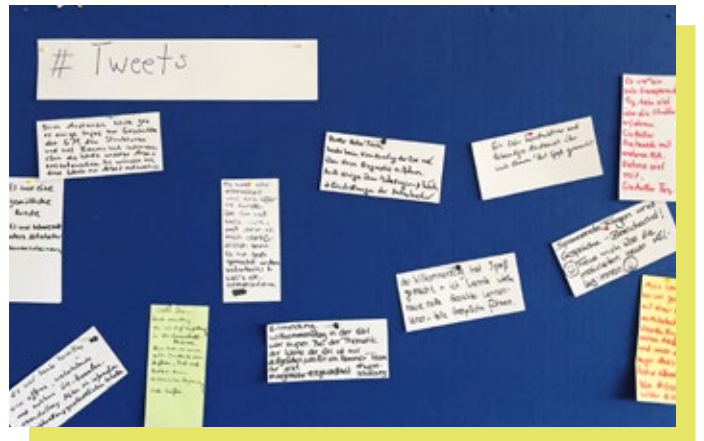
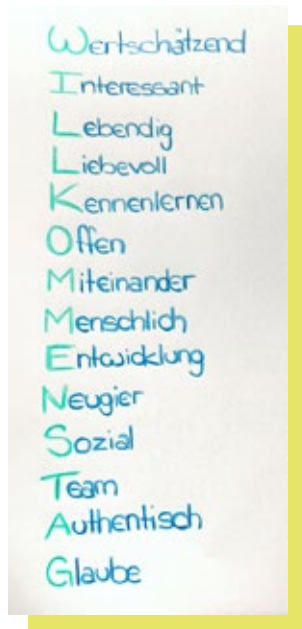
Unsere Eindrücke vom Willkommenstag

Im Briefkasten die Einladung zum GM-Willkommenstag. Als Neuling in einem Beruf, in dem man gerade frisch in die „Bubble“ der Wohngruppe (WG) sozialisiert ist, ist der Willkommenstag genau das Richtige, um das große Unternehmen hinter der WG kennenzulernen, anzukommen und offenen Fragen zu klären. Am 15.01.2024 war es nun so weit: Für uns Neulinge hat eine informative, interaktive und liebevolle Veranstaltung stattgefunden, in der wir nicht nur die Arbeitsbereiche, Kultur und Werte der GM kennenlernen durften, sondern auch in einen offenen Dialog mit anderen neuen Kolleg:innen und GM-Mitarbeiter:innen gehen konnten. Geplant und durchgeführt wurde der Vormittag von Frau Anne Katrin Sumbeck und Frau Tanya Tiedemann.

Zu Beginn hatten wir die Möglichkeit, die neuen Menschen aus anderen Teams besser kennenzulernen. Ziemlich erfrischend sogar: weil es sich dieses Mal nicht um die „typischen Vorstellungsrunden“ handelte, sondern Menschen sich mit Puzzleteilen, auf denen die Werte der GM stehen, vorstellen sollten. Darüber hinaus brachte jeder einen Gegenstand mit, den er mit der GM verbindet und stellte diesen der Gruppe vor. Die kreative Idee des Speed-Datings eröffnete uns anschließend die Möglichkeit in den direkten Dialog mit anderen Kolleg:innen zu gehen und mehr über sie und ihr Arbeitsfeld in der GM zu erfahren. Spannender und vielfältiger konnte die Vorstellungsrunde nicht sein! Untereinander begegneten sich alle stets mit Offenheit, Neugierde und Empathie.

Nach dem herzlichen Auftakt in den Tag wurden uns mit Hilfe einer PowerPoint-Präsentation das Organigramm, die Standorte sowie die Arbeitsbereiche und die Leitungsebenen der GM vorgestellt. In einer anschließenden Fragerunde standen uns Frau Tanya Tiedemann und Herr Ralf Taubenheim für Fragen aller Art zur Verfügung und verwiesen auch herzlich mit einer Einladung auf die nächste „Meet & Talk“-Veranstaltung (Veranstaltungsformat, das dem inhaltlichen Austausch und der persönlichen Begegnung dienen soll).





Nach diesem informativen Input wurden wir wieder aktiv gefordert: Wir sollten große Puzzleteile, auf denen die Werte der GM standen, alphabetisch auf dem Boden sortieren. Anschließend ging es in mehreren Runden darum, uns den Werten zuzuordnen: Welchen Wert verbinden wir mit dem Vormittag? Welchen Wert verbinden wir mit unserem jeweiligen Team? Jede:r durfte seine Antwort vorstellen und reflektieren. Eine schöne Möglichkeit, die Werte der GM, aber auch unsere Mitarbeitenden, spielerisch und interaktiv kennenzulernen. Es war berührend zu sehen, wie offen alle Beteiligten waren und wie sehr sich jede:r Einzelne geöffnet und einen Teil von sich preisgegeben hat.

Um den Vormittag zu reflektieren, sollte jeder von uns eine „Twitter-Eilmeldung“ über den Tag an unser Team formulieren. Dies bot eine schöne Möglichkeit, uns alle neuen Erfahrungen noch einmal in Erinnerung zu rufen. Unsere Eilmeldungen waren gleichzeitig auch ein Feedback für Frau Sumbeck und Frau Tiedemann.

Für die anschließende Andacht von Frau Sumbeck, gemeinsames Singen und den Ausklang in Form eines Mittagsimbisses, kam die Leitungsebene der GM noch hinzu. Auch hier war wieder genug Raum und Zeit, in offene und herzliche Gespräche zu kommen.

Zum Abschluss bekamen wir alle eine bunte Sonnenbrille in Herzform: „Die Brille der Liebe!“ Dieses Symbol finden wir bis heute so

schön, dass wir es gerne mit in unseren Alltag nehmen. Wann immer wir dazu tendieren, verärgert, genervt oder wertend über unser Gegenüber zu sein, können wir einen Schritt zurücktreten, unsere „Brille der Liebe“ aufsetzen und unser Gegenüber wohlwollend und liebevoll betrachten sowie den „guten Grund“ für sein Verhalten zu sehen.

Für unser Wohl war während des Willkommenstages durch eine fürsorgliche Verpflegung zu jeder Zeit gesorgt: Kaffee, Säfte, Tee, Wasser, belegte Brötchen, Franzbrötchen sowie ein Mittagsimbiss – hier wurde jede:r fündig.

Der Willkommenstag war interaktiv, interessant, kommunikativ und horizontenerweiternd. 10/10!

Simah Sinichi & Rebecca Grigull (Mattisburg)

Kultur trifft Beutel

Oder: Unternehmenskultur braucht Pflege!

Es gibt sie! Diese Momente, wenn Menschen zusammen sind und in Leichtigkeit gemeinsam etwas entwickeln. Ein Gedanke ergänzt den anderen – und plötzlich ist die Energie von etwas Neuem im Raum.

Vor ungefähr einem Jahr haben wir unsere neue Leithaltung als Entwurf veröffentlicht. Daraus resultierte ein Holz-Puzzle beschriftet mit unseren Unternehmenswerten, die der Leithaltung entspringen. Eine Karte mit unseren Leitsätzen entstand fast nebenbei, obwohl in der Arbeitsgruppe sehr sorgfältig und intensiv um Formulierungen gerungen wurde. Folglich resultierte die Frage: Wie machen wir die Inhalte der Leithaltung, der Sätze und der Puzzleelemente bekannt?



Als ein geeigneter Ort zur Veröffentlichung wurde unter anderem eine Schale mit diesen Puzzleteilen im Eingangsbereich der Verwaltung in der Nikischstraße etabliert. Alle Besucher:innen haben auf diese Weise die Möglichkeit, sich ein Puzzleteil mit dem Lieblingswort mitzunehmen. Sie bieten sich zum Weiterdenken an oder als bestärkender Anker in jeglicher Form.

Im Ablauf des Willkommenstages wurden die Puzzleteile ebenfalls in etwas anderer Form verankert. Die Intention dabei war, dass Menschen auf spielerische wie niedrigschwelliger Weise mit den (diakonischen), werteorientierten Inhalten unseres Unternehmens vertraut gemacht werden können und sollen.

Die vorhandenen Elemente wurden aufgrund der Fragestellung wie die Leithaltung in zeitgemäßer, attraktiver und verkürzter Form im Unternehmen ankommen kann, um weitere interessante Materialien ergänzt. Es sollte auf keinen Fall ein Durchdeklinieren mit langweiligen Setzungen dabei herauskommen! Die Idee dazu: Der Beginn einer Teamsitzung wird kurz mit einer Frage, einem Bild, einem WortWERT oder einem Gedanken zu einem Leitsatz gestartet. Fünf Minuten Beschäftigung mit Inhalten anderer Art.

Aus diesem Grund bereichert ein neues Tool seit dem Ende des letzten Jahres alle Teams: ein GM-Kulturbeutel! In dem Beutel sind „Kulturpflegeartikel“ in vier Formaten mit den dazugehörigen Materialien und Spielanleitungen zu finden. Intendiert ist, dass wir in allen Arbeitsbereichen miteinander Unterbrechungen üben. Austausch und Dialog ausprobieren. Kurz innezuhalten und uns mit Fragestellungen außerhalb unseres Arbeitsalltags beschäftigen.

Was sich in den ersten Monaten der Nutzung bereits herauskristallisiert hat, ist, dass es hilfreich ist, wenn Menschen sich für die Nutzung des Kulturbeutels verantwortlich zeigen. Jemand, der zu Beginn der Teamsitzung den Hut aufsetzt und eine Frage stellt beispielsweise.

An einigen Stellen gab es schon positive Rückmeldungen: „Danach ist die Stimmung eine andere.“ An anderer Stelle braucht es noch einige Übung den Beutel überhaupt zu verwenden. An einer weiteren Stelle muss die Auswahl des Formats für die Teamsitzungen bei der Rolle der Gruppenmoderation verankert werden. Wieder andere müssen üben, sich bei den einzelnen Elementen nicht zu „verzetteln“, weil die Beantwortung der Fragen ansonsten zu viel Raum in der Teamsitzung einnimmt.

Exemplarisch beschreibe ich ein Beispiel, mit dem wir uns kürzlich aufgrund einer Fragestellung aus dem Kulturbeutel auseinandergesetzt haben. Die Frage lautete: „Ein Vorbild für mein Leben ist ...?“ „Aus welchem Grund ...?“. Die Antworten reichten von „Ruth Bader-Ginsburg“, „meine eigene Mutter“, über „Dietrich Bonhoeffer“ bzw. „Mischungen aus verschiedenen Personen“. Innerhalb von kürzester Zeit gab es ein angeregtes Gespräch darüber, welche Funktion Vorbilder für uns haben. Das stimmt mich zuversichtlich, Erfahrungen dieser Art in Form der entstehenden Diskursräume im ganzen Unternehmen machen und wiederholen zu können.

Fest steht eines: Wir üben gemeinsam! Und sind auf Feedback angewiesen, was möglicherweise angepasst und verbessert werden kann. Ebenso, wenn etwas ausgetauscht werden muss, weil es unbrauchbar geworden ist. Die Komponenten sind in Eigenregie entstanden, daher kann schnell Ersatz angefordert werden.

Ganz wichtig ist mir und uns: Nichts an diesem Tool steht für die Ewigkeit fest, sondern alles kann sich weiterentwickeln. So wie sich die diakonische Kultur im Unternehmen weiterentwickeln kann, soll und wird.

Anne K. Sumbeck, Referentin für diakonische Profilentwicklung

Neues aus dem Bereich der diakonischen Profilentwicklung

Vielfalt lässt grüßen! Dieser Wert, der sich aus der Leithaltung akzentuiert hat, findet sich zu einhundert Prozent in der Stelle meines Referates wieder:

Unter anderem hier: Interviews transkribieren und auswerten, Angebote neu denken, Strukturen für die Angebote überlegen, Ausgestaltung von Angeboten, in Kontakt und Reflektion gehen – das ist nur ein kleiner Ausschnitt aus meinem Aufgabenfeld.

Müsste ich Schlagzeilen für neue Angebote als Redakteurin einer Tageszeitung entwickeln, dann würde ich für die vergangenen Wochen exemplarisch folgende Titel für eine kleine Auswahl der Aktionen wählen:

Es duftet nach Heu und Leben!

Wie können wir die Osterbotschaft sowie eine kleine Aufmerksamkeit gleichsam für Mitarbeitende und Klient:innen spürbar werden lassen? Eine Gemeinschaftsaktion aus dem Referat für Kommunikation und dem der diakonischer Profilentwicklung wurde initiiert.

Ostertüten wurden mit weichem Gras befüllt, mit knackiger Botschaft, kreativen Elementen sowie für die Sinne anregenden Inhalten versehen und an die Standorte gebracht. Für die Geschäftsstelle gab es analog Osterbotschaften zum Mitnehmen!

Wir hoffen, dass die Message rübergekommen ist und Osterfreude verbreitet hat!

Segen für Dich!

In der Woche des Valentinstages gab es die Möglichkeit, sich entweder persönlich bzw. online etwas Stärkendes oder Motivierendes zusprechen zu lassen. Segen zu bekommen, für die eigene Arbeit, für einen Neubeginn, für neue Aufgaben, für den Alltag und die Liebe – ganz nach Wunsch und eigenem Bedürfnis. Es bestand die Möglichkeit – alltagskompatibel für alle Menschen im Schichtdienst – an drei Tagen ein Zeitfenster zu buchen und in geschützter Atmosphäre Zuspruch und Bestärkung zu erfahren. Und – weil es Segen nie genug geben kann: Dieses Ritual wird zu bestimmten Zeiten im Jahr erneut angeboten werden!





Gebetsecke zum Mitmachen

Es gibt Situationen, in denen ist man ratlos. Ein Gefühl von Ohnmacht breitet sich aus. Und man kann nichts dagegen tun. Wenn man damit nicht allein ist, trägt es sich zu zweit oder in Gemeinschaft leichter. Dazu ist dieses neue Angebot gedacht. Falls es Bedarf gibt, dass Menschen für jemanden oder eine Situation ein Gebet sprechen sollen, dann kann dieses Anliegen auf dem Online-Whiteboard anonym hinterlassen werden. Auf diesem Whiteboard können alle Mitarbeitenden per Link mit ihrer Anmeldung des persönlichen GM-Accounts zugreifen. Die Mitarbeitenden, die das Gebet als Quelle für ihr Dasein nutzen, sind eingeladen, diese Anliegen in ihr Gebet aufzunehmen. Wer Lust hat, ist eingeladen mitzubeten. Bei Fragen zu der Zugriffsmöglichkeit: Anruf genügt!

Die Brille der Liebe

Abschlussandacht zum Willkommenstag! Eine Einladung eine kurze Weile über Aspekte der Jahreslosung nachzudenken: „Alles, was ihr tut, geschehe in Liebe.“ Ein kurzer thematischer Switch in den Film „Tatsächlich Liebe“. Viele Protagonisten, die sich am Flughafen London Heathrow treffen und deren unterschiedliche Liebesgeschichten miteinander verwoben sind. Ein Filmmaterial, dass viele diakonische Aspekte birgt. Die Teilnehmenden wurden hineingenommen in einzelne Filmszenen. Sie konnten einzelne Aspekte von Diakonie wie die z.B. Liebe, Fürsorge und Trost anhand beschriebener Filmszenen in Analogien des eigenen Arbeitsalltags nachvollziehen. Unter die Prämisse gestellt: Was passiert, wenn ich im Blick auf die jeweilige Situation die „Brille der Liebe“ aufsetze? Wenn ich mir als Mitarbeitende oder Teammitglied Situationen aus der

Perspektive der Liebe anschauen, welche Veränderungen werden dadurch spürbar oder erfahrbar?

Jeder Teilnehmende bekam zum Ende der Andacht eine „Brille der Liebe“ in Herzform und favorisierter Farbe für den Alltag. Als Anker für Kommendes und als Erinnerung an den Willkommens-Tag.

In den Tagen danach hatte sich die Aktion mit der „Brille der Liebe“ herumgesprochen: So kamen einige Menschen vorbei und fragten,



ob es noch „so eine Brille“ gäbe? Fazit – sie mussten nachbestellt werden, wechselten wegen spezieller Farbwünschen teilweise die Besitzer:innen und luden zu Fotosessions ein - und wurden an Klient:innen weitervergeben. Wie schön und berührend, wenn sich ein Gedanke aufgrund eines Mikroimpulses so nachhaltig entwickelt!

Anne K. Sumbeck, Referentin für diakonische Profilentwicklung

Ausstellung zum Schutzkonzept

„Echt mein Recht“ zu Selbstbestimmung und Schutz vor sexualisierter Gewalt

Für Menschen mit Lernschwierigkeiten gestartet wurde

Diese Ausstellung fand in Prisdorf im Saal, Ellernstrang 2, vom 5. Januar (Aufbau) bis zum 31. Januar 2024 statt.

Grund war unsere vorherige Erarbeitung zum Schutzkonzept für alle Bereiche der Großstadt-Mission. Besonders wichtig sind uns die Auseinandersetzung mit den Themen Selbstbestimmung und Schutz, aber auch Distanz und Nähe in der Assistenz werden thematisiert und betrachtet.

Die Ausstellung wurde von der Petze e.V. in Kiel konzipiert, die sich darauf spezialisiert hat, partizipative Prozesse mit Fachleuten und Expert:innen zu entwickeln und zu erproben. Es werden verschiedene Themen in „Themeninseln“ angesprochen, mit Bildern und Fühl-Material unterlegt und damit erlebbar gemacht. Diese einzelnen Stationen haben keine logische Abfolge, sondern sind nach Lust und Laune begeht- und anseh- sowie erlebbar. Mit Unterstützung und Begleitung

können so die Themen „Lust“, „Gefühle“, „mein Alltag“, „Körper und Sex“ und „Echt mein Recht“ angegangen werden. Zum Schauen gibt es jede Menge: schematische Darstellung von Körpern, die Männer und Frauen aber auch diverse Zugänge darstellen; Fotos von Geschlechtsteilen, mit unterschiedlichen Zuordnungen von „Namen“ dafür; Möglichkeiten der Prävention vor Übergriffen und Eigenschutz sowie Verhütung – aber auch eine Plauderecke mit zwei Sitzbänken gibt es.

Verschiedene Tipps zum Flirten, Fragen zum Verliebtsein, Anregungen zur Annäherung an Menschen, ein „Jubelthron“ zum Sich-selbstlieben, sind weitere Möglichkeiten, sich der Thematik zu nähern.

In einem mehrstündigen Workshop mit Ralf Specht, Sexualpädagoge von der Petze e.V., wurden Mitarbeitende und Bewohner:innen aufgeklärt über Sinn und Zweck der Ausstellung.

Wir haben gemeinsam über Themen gesprochen, über die Frage, ob es ein „Normal“ an vielen Stellen geben kann oder muss, was Grenzverletzung bedeutet. Die Feststellung, wie individuell dieses Erleben dazu sein kann, wurde gemeinsam erarbeitet.

Dabei haben alle Teilnehmenden zusammen die Bereiche besprochen, sich vorbehaltlos austauschen können und dennoch das eigene Erleben geschützt gehalten, so dass Grenzverletzungen nicht stattfanden. Alle Beteiligten des Wohnbeirats haben teilgenommen und sich eingebracht.



Es war eine erstaunliche Offenheit da, sich über diese Themen auseinanderzusetzen, sich mitzuteilen und andere teilhaben zu lassen an seinen Wünschen und Gedanken zu diesen Themen, auch zur eigenen Erlebniswelt. Dabei wurde auch Raum für Ängste gelassen und Vorbehalte konnten angesprochen werden.

Ich selbst habe diesen Workshop als große Bereicherung empfunden.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema wurde behutsam angeleitet und begleitet, so dass eine große Offenheit entstand, die mich begeisterte.

Alle Wohngruppen und auch andere Einzelbesucher:innen hatten die Gelegenheit, die Ausstellung anzusehen und zu erleben und ich habe durchweg von allen eine positive Rückmeldung erhalten.

Durch so genannte „Hörstifte“ und die großzügige Aufstellung der Kisten, die **Bebildung und Möglichkeit** selbst mit „Körperteilen zu spielen“, Verschiedenes auszuprobieren, war die Ausstellung auch für Menschen mit Handicap ein voller Erfolg. Profis wurden angeregt, die Thematik Schutz, Gewalt und Sexualität auch unabhängig voneinander zu erleben, damit Sexualität und Lust und auch



Gefühle mit positiven Begriffen versehen werden können und nicht nur im problematischen Zusammenhang benannt werden.

Eva-Maria Schäfer, Regionalleitung





Neue Fahrzeuge im Dienst der Großstadt-Mission

Sie sind jetzt nicht zu übersehen – sieben Fahrzeuge des Typs Dacia Spring ergänzen die Fahrzeugflotte der Großstadt-Mission. Eingesetzt werden die Fahrzeuge in den ambulanten Diensten und dem gemeinschaftlichen Wohnen der Teilhabe sowie aus dem Bereich der Geschäftsstelle. Weitere Neuheit: Die Fahrzeuge sind alle „E-Autos“, nutzen als Energie zur Fortbewegung also Strom und tragen damit zu den Nachhaltigkeitszielen

bei, denen auch wir als GM uns verpflichtet fühlen.

Dabei durften wir auch erfahren, dass der Weg zur E-Mobilität nicht immer einfach ist: Neben der notwendigen Installation von Ladesäulen, die insbesondere an der Geschäftsstelle zusätzliche Anschlussleitungen seitens des Energieversorgers notwendig machte, waren auch die Lieferzeiten auf dem Weg zur E-Mobilität ein Thema – letztendlich führte dies auch noch einmal zum Wechsel des Modells.

Jetzt sind die Fahrzeuge aber da, und die Rückmeldungen zur neuen Technik sind eindeutig positiv – wann sehen Sie Ihr erstes GM-E-Mobil?

Ralf Taubenheim, kaufm. Vorstand



Die GM setzt sich für Nachhaltigkeit und Klimaschutz ein

Deshalb machen wir beim Projekt Klimastarter der Diakonie Deutschland und der Caritas mit.

Das Projekt begleitet die teilnehmenden Träger von Caritas und Diakonie bei der Einführung eines Klimamanagements. Am Klimastarter-Projekt nehmen 90 Einrichtungen (je 45 von Caritas und 45 von der Diakonie) aus ganz Deutschland teil.

Dabei werden jeweils zehn Einrichtungen zu einem Konvoi zusammengeschlossen und diese absolvieren gemeinsame online Gruppentermine. Hier finden Diskussionen und Erfahrungstausch statt. Ergänzend gibt es jeweils zwei online Einzeltermine, um die spezifischen Anforderungen und Bedürfnisse der Einrichtung berücksichtigen zu können.

Das Projekt wird durchgeführt von KATE Umwelt und Entwicklung e.V.

Das Klimastarter-Team der GM besteht aus Ralf Taubenheim, Ines Greizer, Jens Fechner, Björn Horn und Rüdiger Jurkat.

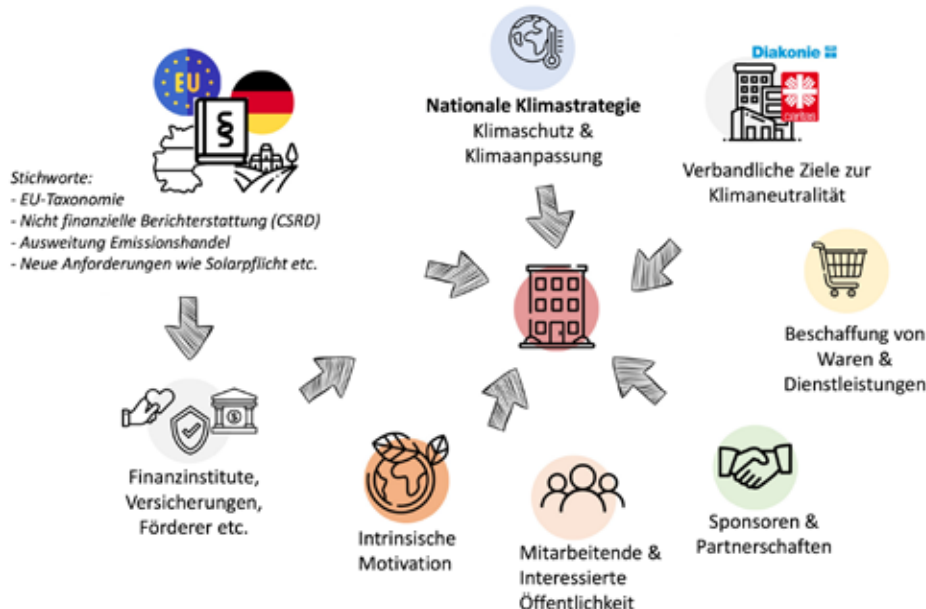
Innerhalb von sechs Monaten in 2024 werden alle Phasen des Klimamanagements berücksichtigt. Für die Erstellung einer ersten Klimabilanz: Knowhow-Aufbau, Prozesse, Datenerfassung/Klimabilanz, Wesentlichkeitsanalyse, Klimaprogramm und -bericht.

Daraus folgend werden wir erste Klimaschutzmaßnahmen identifizieren und umsetzen.

Wir sind schon sehr gespannt auf die Ergebnisse der Datenerfassung und den daraus folgenden Anpassungen bei uns. Wir wollen das Thema Klimaschutz weiter voranbringen und werden auch nach der Projektphase weiter daran arbeiten, die GM nachhaltig aufzustellen.

Ines Greizer, Bereichsleitung Projekte

Mal ehrlich – was ist der Treiber für Klimaschutz?



Es gibt Zuwachs!

Kinderfreund-
licher Raum
in Hamburg-
Bahrenfeld



Ein neuer kinderfreundlicher Raum entsteht im Bezirk Wandsbek in der Grunewaldstraße.

In die Familie der kinderfreundlichen Räume ist seit Mai 2024 ein neuer Ort aufgenommen worden.

In der öffentlich-rechtlichen Unterkunft im Stadtteil Hohenhorst, in der Grunewaldstraße, wird die GM Jugendhilfe einen weiteren Raum für geflüchtete Kinder und ihre Eltern betreiben.

Damit verfügt die GM über insgesamt sechs kinderfreundliche Räume in drei Bezirken (Altona, Eimsbüttel und Wandsbek).

Ines Greizer, Bereichsleitung Projekte

Fundraising in der Großstadt Mission

Was macht man eigentlich beim Fundraising?

Unsere Aufgabe als Team ist es, die Großstadt-Mission bekannter zu machen und Spenden für die Arbeit der Großstadt-Mission zu sammeln, mit denen dann Dinge oder Sachleistungen bezahlt werden können, die nicht refinanziert sind.

Die Arbeit mit den Klient:innen wird immer herausfordernder, die essenziellen Kosten sind zwar refinanziert, aber vieles andere leider nicht. Sei es Nachhilfe für unsere Betreuten, die Kosten für den Sportverein oder einen Ausflug in die Eisdielen im Sommer.

Damit wir auch so etwas unseren Klient:innen ermöglichen können, sind wir auf Spenden angewiesen.

Wir freuen uns sehr, dass wir auch dieses Jahr wieder die Unterstützung von verschiedenen regionalen Unternehmen, aber auch von Privatpersonen erhalten haben.

Um ein Beispiel zu nennen: Die Filiale von Alnatura in Altona (Bahrenfelder Str. 242-244) hat für uns Spendentüten mit langhaltbaren



Lebensmitteln und auch Drogerieartikeln gepackt, die die Kund:innen kaufen konnten und dann an uns weitergeleitet wurden.

Wir bewerben uns bei vielen Ausschreibungen für Spendengelder, nur leider ist nicht jede Bewerbung ein Erfolg. Aber wir lassen uns nicht entmutigen und sind immer wieder auf der Suche nach möglichen Spender:innen, die uns unterstützen wollen.

Dafür wollen wir auch neue Wege gehen, ob nun über Facebook, Instagram oder einen von der GM organisierten Kleidermarkt, der dieses Jahr in Prisdorf stattfinden soll.

Momentan arbeiten wir mit zwei stationären Wohngruppen der Jugendhilfe an einer Aktion, bei der wir zusammen mit den Klient:innen Steine bemalen, die wir dann in Hamburg auslegen. Auf diesen Steinen ist auf der Vorderseite ein Motiv, was die Klient:innen ausgesucht haben und auf Rückseite das Logo und der QR-Code der GM. Ziel ist es, die Großstadt Mission bekannter zu machen.

Yvonne Paap, Assistenz Fundraising



Der Geheim-Plan für die Hochzeit

Meine Verlobte, meine Mutter und ich verbrachten im Februar drei wunderschöne Tage in der dänischen Stadt Ribe, wo meine Verlobte und ich zu Mann und Frau wurden. Wir hatten eine schöne kleine Zeremonie im Rathaus von Ribe. Danach wurden wir von den Mitarbeiter:innen des Rathauses aufgefordert, in den Warteraum zurückzukehren. Wir fanden diese Aufforderung etwas seltsam, aber folgten ihr.

Es stellte sich heraus, dass das gesamte Team des technischen Dienstes der Großstadt-Mission einen internationalen Tagesausflug unternommen hatte, um uns im Rathaus zu überraschen!

Rüdiger, Stefan, Candy und Klaus waren gemeinsam mit Assi (FaWG Saberschuss-Herweg) extra aus Prisdorf angereist.

Sie hatten Prosecco, Geschenke, Musik und nette Teamaktivitäten für mich und meine Frau mitgebracht. Das hat uns unvergessliche Erinnerungen beschert!



Aber wie haben sie so etwas geschafft? Ich hatte ihnen kaum Informationen darüber gegeben, wo und wann wir heiraten würden.

Es stellte sich heraus, dass dies ein Insiderjob war. An einem Freitag, an dem Stefan frei hatte, fuhr er zu meiner Mutter, um alle Details zu erfahren, wann und wo genau wir heiraten würden. Meine Kollegen hatten sogar falsche Termine im Kalender eingetragen, damit ich keinen Verdacht schöpfte.

Ich bin immer noch total überwältigt von dieser Geste meines Teams. Danke an alle, die daran beteiligt waren.

LG,

Arne (Hachmann, Technischer Dienst)



Die Wohngruppe Dahl 58 im Tierpark Hagenbeck

Ein Besuch in Hagenbecks Tierpark stand schon so lange auf der Wunschliste der Bewohner:innen. Mit Spendengeldern konnten wir uns diesen Besuch nun auch leisten.

In unserem ersten Urlaub im März 2024 war es dann soweit.

Das besondere an dem Tag: Die Bewohner:innen, die selbstständig auch einkaufen gehen können, konnten den Park mit Hilfe eines Planes selbst erkunden!

Die restlichen Ausflüger:innen entdeckten ihre Lieblingstiere zusammen mit der mitgeführten Mitarbeiterin.

Am Ende des Ausflugs haben wir uns nochmal alle zusammen getroffen, um Souvenirs zu shoppen.

Todmüde, aber glücklich und zufrieden, sind wir dann zurück nach Hause, nach Prisdorf, gefahren. Dieser Tag, wäre ohne Ihre Spendengelder nicht möglich gewesen.

Mit einer weiteren Spende konnten wir einen gemeinsamen Brunch in der Wohngruppe vorbereiten und genießen!

Die gemeinsame Zeit ist so wertvoll. Vielen Dank!

Iris Arndt, Verwaltung in Prisdorf





Gerlind Nagorr, Verwaltung Prisdorf

Seit 15 Jahren ist Gerlind Nagorr bei der GM

Vieles in der GM hat sich in dieser Zeit verändert. Und an vielen Veränderungen war Gerlind direkt beteiligt, hat engagiert mitgestaltet und dabei viel Verantwortung übernommen. Ich denke besonders an all die Änderungen, die unsere Teilhabe und die Angebote in Prisdorf betreffen.

Ich bin erst seit 5 Jahren dabei und allein in dieser Zeit gab es den Wandel zu den besonderen Wohnformen, den Wechsel in der Bereichsleitung, die Einführung der Regionalleitungen, die Einführung der Teamleitungen und nun den Wechsel zu SENSO.

Vieles in Prisdorf läuft bei Gerlind Nagorr zusammen. Ich habe Gerlind Nagorr immer als sehr verantwortungsbewusst und dabei

sehr ruhig und ausgleichend erlebt. Und das lag nie daran, dass es ruhig zuging.

Ich bedanke mich an dieser Stelle bei Gerlind Nagorr für Ihre Unterstützung, Ehrlichkeit und ihren Einsatz und wünsche Ihr für die weitere Arbeit Kraft, Freude und Gottes Segen.

Martin Kindler, Verwaltungsleiter

Neu dabei ...



LISA PETZOLD
(interner Wechsel)
Fachberaterin

Viele Jahre bin ich schon für die Grosstadt-Mission im Bereich Jugendhilfe tätig. In den vielen Jahren meiner beruflichen Tätigkeit hatte ich die Gelegenheit zahlreiche pädagogische Arbeitsfelder kennen zu lernen und kann so viel Erfahrung für mein neues Tätigkeitsfeld mitbringen. Seit Februar 2024 bin ich nun eine der drei neuen Fachberaterinnen der GM. Ich freue mich sehr über meine Aufgabe und hatte schon das Vergnügen viele engagierte Menschen und Teams kennen zu lernen. Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit.



HANNA OOSTING-GREFE
(interner Wechsel)
Fachberaterin

Guten Tag,
ich bin bereits seit 1996 für die Großstadt-Mission

tätig. Seit Februar 2024 darf ich als Fachberatung verschiedenste Bereiche und Teams der GM mit meinen Qualifikationen als Trauma- und systemische Beraterin unterstützen und habe ich selbst viel Neues gelernt. Durch meine neue Aufgabe konnte ich viele engagierte Mitarbeiter der GM kennenlernen. Auf weitere Begegnungen freue ich mich sehr!

Herzliche Grüße



ANNEMARIE AEVERN
(interner Wechsel)
Fachberaterin

Ich habe am 01.02.2024 in der Großstadt-Mission angefangen.

Nun ein paar Zeilen zu mir: Ich bin eine von drei Fachberaterinnen und habe mein Büro in der Nikischstraße 23. Zuständig bin ich für die Wohngruppen in Prisdorf, das Team „Ohr und Hand“, die Wohngruppen Bostelreihe und Kieler Straße.

Ich bin von Hause aus Dipl. Sozialpädagogin und Mediatorin und habe in den Arbeitsfeldern Jugendhilfe, Teilhabe und der Arbeit mit psychisch Erkrankten langjährige Erfahrungen.

In meiner Freizeit fotografiere ich leidenschaftlich gerne, bin ehrenamtlich im Kinderschutz tätig und laufe viel in der Natur mit meinem Hund Otto.



BASTIAN AHRENDT
Verwaltung,
IT-1.st Level Support

Moin,
bin Fachinformatiker, 31 Jahre alt und komme aus Rendsburg. Die GM kenne ich durch meinen vorherigen Arbeitgeber schon seit einigen Jahren, bin jedoch seit dem 15. Januar fester Bestandteil des IT-Supports in der GM.“



EWA WROBLEWSKI
Projekt Kinderfreundliche Räume Altona

Ich bin 46 Jahre alt und komme ursprünglich aus Polen. Ich habe im Laufe meines Lebens Grafikdesign, Fremdsprachen-Sekretärin und auch Erzieherin gelernt.

Zurzeit befinde ich mich im Psychologie-Studium und mache zusätzlich eine Fachausbildung zur Kinder- Jugend- und Familienberatung. Außerdem helfe ich ehrenamtlich beim Suchtstützpunkt „Lucafé“ in Lurup.

Ich bin sehr glücklich, die Großstadt-Mission seit dem 15. Februar 2024 in zwei kinderfreundlichen Räumen in Geflüchtetenunterkünften in Bahrenfeld mit meiner Arbeit zu unterstützen.



JULIA NEVERMANN
WG Dahl, Assistentkraft
in der Teilhabe

Einige Jahre habe ich eine Hundeschule in Hamburg betrieben. Als ich zum Corona-Lockdown meine Hundeschule auf Eis legen musste, fehlte mir die Arbeit sehr. Menschen auf ihrem steinigen Weg in eine positive Veränderung zu begleiten und ihnen dabei zu helfen in ihrem Potenzial zu wachsen, hat mir all die Jahre immer sehr viel Freude gemacht.

Der Lockdown bot mir die Gelegenheit, mich selbst weiterzuentwickeln. Ich las viele Bücher und nutzte die Zeit für Online-Weiterbildungen. Ein Buch über Lernverhalten bei Menschen mit Autismus faszinierte mich.

Als ich durch Zufall davon erfuhr, dass die Großstadt-Mission Mitarbeiter:innen sucht und auch Quereinsteigern eine Chance gibt, entschied ich mich spontan, zwei Hospitationstage in einer Wohngruppe zu absolvieren. Diese zwei Tage machten mir so viel Spaß, dass mir klar war: Das möchte ich machen! Die Menschen in ihrem Alltag zu unterstützen und sie in ihrem Wachstum zu bestärken, ist eine wundervolle Aufgabe.

Ich freue mich ein Teil des Teams der Großstadt-Mission zu sein.



LUKAS HEILMAIR

WP Kieler Straße

Ich arbeite nun seit November letzten Jahres im Wohnprojekt in der Kieler Straße. Ich habe meine Erzieherausbildung in Augsburg absolviert und schon in der Jugendhilfe gearbeitet. Wurde mir aber alles zu klein da unten und deswegen wollte ich in die Hansestadt.



PRISCILLA BETTY OSEI

Projekt Kinderfreundliche Räume

Ich bin die neue pädagogischen Fachkraft des kinderfreundlichen Raumes in Hamburg-Rissen, Sieversstücken 15.

Ich arbeite hauptsächlich mit der Krabbelgruppe und während der Ferienzeit auch mit den Elementar-, Hort- und Grundschulkindern.

Die Arbeit macht mir Spaß, da ich mit den Eltern in Kontakt komme und sie bei ihren Anliegen und Fragen unterstützen und beraten kann.



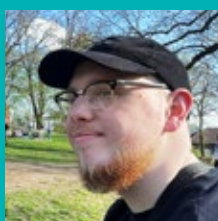
MAIA BUGUTCHII

AH Hamburg-West
B.A. Sozialpädagogin/
Pädagogische Mitarbeiterin

Ich bin 33 Jahre alt und lebe seit fünf Jahren in Hamburg,

und seit 01.03.2024 Teil der GM in der Jugendhilfe, ich bin sehr froh, dass ich diese Chance bekommen habe.

Ich arbeite sehr gerne in dem Bereich und freue mich, mit meinem Team weiter zusammenzuarbeiten.



FELIX LEYK

WP Kieler Straße, Pädagogischer Mitarbeiter

Moin, ich bin nun seit Januar Vollzeit in der Kieler Straße. Komme ursprünglich aus Köln, habe aber die Erzieher Ausbildung sowie bereits 1,5 Jahre Wohngruppen-Arbeit Erfahrung in Hamburg gemacht. Ich freue mich auf eine positive und zielführende Zusammenarbeit in der GM.

Mit freundlichen Grüßen

LEA EHLERT

Mädchen WG

„Wege entstehen dadurch, dass wir sie gehen“, mit diesen Worten bewarb ich mich bei der GM und bin sehr froh seit Ende 2022, neben meinem Studium der Sozialen Arbeit, ein Teil im Team der Mädchen WG Wandsbek sein zu dürfen. Als Ausgleich zu meiner abwechslungsreichen Arbeit, gehe ich zum Sport, backe gerne und plane in Gedanken meinen nächsten Urlaub in der Sonne.

Das bin ich, Lea, 23 Jahre, mit Stolz ein Kind der 2000er Jahre und immer offen für Neues!



MICHAEL FISCHER

staatlich-anerkannter Erzieher, angestellt in der Mädchenwohngruppe Wandsbek:

Hallo an alle Mitarbeiter:innen der GM,

ich heiße Michael Fischer, bin 42 Jahre alt und arbeite seit Februar als Erzieher in der Mädchenwohngruppe Wandsbek.

Als ich, wenige Monate vor meinem 40. Geburtstag im Jahre 2021 entschied meine Arbeit mit obdachlosen Drogenabhängigen nach 20 Jahren zu etwas Neuem zu verändern, waren mir zwei Kriterien immer am wichtigsten: Ich muss mich in einem

Team wohlfühlen und ein neues Feuer bei der Arbeit mit Menschen in mir verspüren.

Die ersten Kontakte mit der Leitung und mit den Kollegen:innen der Mädchenwohngruppe Wandsbek haben mir aufgezeigt, dass hier ein respektvoller, auf Augenhöhe arbeitender Umgang gegenüber Berufsanfänger:innen, neuen Kollegen:innen und Mitwirkenden gepflegt wird. Bei meiner Arbeit mit unseren Klient:innen erlebe ich mich als Unterstützer, Ansprechpartner und Vertrauensperson.

Da die angesprochenen zwei Kriterien sehr schnell erfüllt wurden, freue ich mich darauf, eine möglichst lange Zeit Teil des Teams/der GM zu sein.

Ich wünsche allen eine schöne Zeit bei der Arbeit mit unseren Klient:innen.



WERONIKA NROLEWSKA

WP Kieler Straße, Pädagogische Mitarbeiterin

Ich bin 26 Jahre alt und ausgebildete Erzieherin. Seit dem 15.02.24 arbeite ich im Wohnprojekt Kieler Straße. Das ist meine erste Berührung mit der Arbeit in einer WG. Ich mag die Arbeit und freue mich auf die weitere Zeit.

geben



Von Herzen spenden

Viele familiäre und soziale Krisen in Hamburg bekommen nicht die Aufmerksamkeit, die sie eigentlich brauchen. Jedes fünfte Kind in Hamburg lebt in Armut. Inmitten dieser Herausforderungen versucht unser Team aus ausgebildeten Fachkräften die Familien und Kinder zu begleiten und zu versorgen. Es sind die stillen Krisen, die in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen werden. Doch gerade

hier brauchen Kinder und ihre Familien dringend unsere Unterstützung. Und das nicht nur im Jugendhilfebereich, sondern auch im Umfeld der Teilhabe.

Zeit, Geduld, Fürsorge und eine individuelle Förderung ist das, was unsere Mitarbeitenden unseren Klienten und Klientinnen tagtäglich schenken. Sie helfen, Kindern und deren Familien in Hamburg und dem Umland eine echte Chance auf eine gute Zukunft zu geben. Jede Spende vergrößert diese Chance sich im Leben besser zurechtzufinden.

Seien Sie ein Teil von diesen Entwicklungen und schenken Sie durch Ihre Solidarität und Ihren Einsatz ein wenig Frieden. Geduld und Fürsorge wird durch Ihre Spende unterstützt und ausgebaut.

Wir freuen uns von Herzen über Ihre Spende.

Stichwort: Herzensspende





Spendenkonto

Großstadt-Mission Hamburg-Altona e.V.
Evangelische Bank Kiel
IBAN: DE50 5206 0410 0106 4061 65
BIC: GENO DE F1 EK1

Bitte Stichwort mit angeben!

geben

Impressum

GM aktuell – Zeitschrift für Mitglieder und Freunde der Großstadt-Mission Hamburg-Altona. Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Herausgeber

Großstadt-Mission
Hamburg-Altona e.V.
Nikischstr. 23, 22761 Hamburg
Tel. (040) 89 71 58-0
info@grosstadt-mission.de
www.grosstadt-mission.de

Redaktion

Ralf Taubenheim, Julia Fisauli-Aalto, Kerstin Ewert-Mohr (Anschrift s.o.)

Verwaltungsrat

Klaus Schneider (Vorsitzender), Ira von Benten, Timo Labusch, Jutta Nordsiek, Dr. Christoph Thies

Vorstand

Pädagogischer Vorstand:
Tanya Tiedemann

Kaufmännischer Vorstand:
Ralf Taubenheim

Spendenkonto

Evangelische Bank Kiel
IBAN: DE50 5206 0410 0106 4061 65
BIC: GENO DE F1 EK1

Mitgliedschaften

Diakonisches Werk,
Evangelischer Gnadauer
Gemeinschaftsverband

Konzeption & Gestaltung

Sebastian Hoffmann,
Christian Schumacher
A+O Visuelle Kommunikation

Druck

PRINTEC OFFSET –
medienhaus

Bildnachweise

Alles Privat, außer
Titel, S. 39 Unsplash,
S. 3, 5, 16 Selina Pfrüner
Spendenteil: Selina Pfrüner

Dann und wann anhalten,
stehen bleiben,
mich hinsetzen,
zurückschauen,
voraussehe,
in mich hineinhören
und prüfen,
ob ich auf dem richtigen Weg bin.

Max Feigenwinter

