

FLEK *infos*

Ausgabe April 2013



2003 bis 2013
Zehn Jahre FLEK-Verbund

**Eine anerkannte
Qualifikation**
ECDL - der Europäische
Computerführerschein

TopJob Award
Die Mürwiker® gehören zu
den besten Arbeitgebern

Liebe Leserinnen und Leser,

„Ein Inklusionsverständnis im engeren Sinne, also die Idee von einer Gesellschaft ohne spezielle Fördereinrichtungen für Menschen mit Behinderung bzw. das Funktionieren unseres Arbeitsmarktes ohne Werkstätten, ist bestenfalls eine Utopie, in absehbarer Zeit jedenfalls eine Illusion.

Um Exklusion zu vermeiden, hat sich im Laufe vor allem des letzten Jahrhunderts ein spezifisches Hilfesystem herausgebildet, weil verschiedene gesellschaftliche Systeme (z. B. der Arbeitsmarkt) Exklusion produziert haben. Neuerdings werden jedoch diese Hilfesysteme bzw. Einrichtungen als Ursache von gesellschaftlicher Exklusion angenommen und nicht mehr die gesellschaftlichen Systeme, die sie verursacht haben bzw. nach wie vor verursachen. Werkstätten beispielsweise sind jedoch »Ausgleichs-Institutionen« für die Nicht-Inklusion bestimmter Personengruppen am Arbeitsmarkt. Die Prognose einer wahrscheinlich längerfristigen bis dauerhaften Exklusion einer Person vom Arbeitsmarkt ist faktisch die Zugangsvoraussetzung in die Werkstatt.

Solange die meisten Betriebe – aus welchen Gründen auch immer – keine bzw. kaum schwerbehinderte Menschen einstellen, solange sind Werkstattträger gefordert, Brücken in die Arbeitsgesellschaft zu bauen, um die Integration behinderter Menschen zu ermöglichen.“



Soweit ein Auszug aus dem Eingangsstatement von Dr. Jochen Walter, stv. Vors. der BAG WfbM, im Rahmen der sozialpolitischen Veranstaltung am 14. März 2013 auf der Werkstätten:Messe in Nürnberg: „Der Weg wird kein leichter sein...“ – Künftige Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben - Aktuelle Entwicklungen in der Eingliederungshilfe (*vollständiger Text unter www.flek-gruppe.de*).

Es ist ein wenig so wie mit der Henne und dem Ei. Gibt es „Exklusion“, weil es besondere Fördereinrichtungen gibt oder gibt es Spezialeinrichtungen, weil in vielen gesellschaftlichen Bereichen „Exklusion“ herrscht? Im Gegensatz zur Henne und dem Ei wissen wir hier, dass zuerst die Exklusion war.

Dr. Walter hat damit einen Aspekt in den Vordergrund gerückt, der bei der Debatte um die Inklusion in den Arbeitsmarkt oft untergeht. Denjenigen, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht gerecht werden können, müssen Möglichkeiten offenstehen, die ihnen über den Arbeitsmarkt hinaus eine Inklusion in das Arbeitsleben erlauben. Nichts anderes sind die Werkstätten.

Im Folgenden versuchen wir wieder, schlaglichtartig darzustellen, was es alles braucht, um Behinderung und Leben in der Gesellschaft so zusammen zu bringen, dass – nicht nur in der Werkstatt - möglichst gute Lebensbedingungen erlebbar werden.

Mathias Kolaczinski
Geschäftsführer FLEK Gruppe GmbH

Titelfoto: Pierre Harmsen ist Mitarbeiter der Werkstatt für angepasste Arbeit in Schwentimental.

Der Europäische Computerführerschein ECDL

Schwentinental. Pierre Harmsen (Foto Titelseite) arbeitet seit September 2012 in der Werkstatt für angepasste Arbeit der Horizonte Ostholstein. Wegen einer Querschnittslähmung nutzt er für seinen PC eine Kinnsteuerung und eine Bildschirmstastatur. Wann immer er Zeit hat, lernt er für den Europäischen Computerführerschein ECDL. Der ECDL (European Computer Driving Licence) ist

der Punkte. „Man freut sich darüber wie früher in der Schule über eine gute Leistung“, sagt der 23-Jährige.

Auch Andreas Petersen, der wegen einer Tetraspastik an einer Großfeldtastatur arbeitet, ist von dem Computerführerschein überzeugt. Zwei Module fehlen ihm noch, dann hat er den ECDL geschafft. Sein Schwachpunkt seien die

ringere Arbeitsgeschwindigkeit, wird ein Zeitbonus eingeräumt. Der Schwierigkeitsgrad der Aufgaben aber bleibt gleich. Der ECDL ist barrierefrei zugänglich und bietet SkillsCards an, auf denen die Prüfungsdaten einer Person gespeichert werden.

Seit 2010 wurde als Standard festgelegt, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Beruflichen Bildung in der Werkstatt Schwentinental den ECDL-Start ablegen sollen. Wer in der Lage ist, kann auch den ECDL-Core innerhalb der zwei Jahre der Beruflichen Bildung ablegen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Arbeitsbereiches können den ECDL auf freiwilliger Basis absolvieren.

Wenn mehrere Personen ein Modul erlernen, wird eine Gruppenschulung mit vier bis sieben Teilnehmerinnen und Teilnehmern angeboten. Findet keine Gruppenschulung statt, lernt man alleine/zu zweit auf einer E-Learning-Plattform im Internet oder mit Hilfe einer interaktiven Lern-CD. Die erlernten Fähigkeiten werden durch viele Übungsaufgaben in den Programmen, z.B. Word, Excel, Powerpoint von Office 2010 angewendet und vertieft.



Andreas Petersen bedient seinen PC mit einer Großfeldtastatur.

ein europaweit anerkannter Qualifikationsnachweis im EDV-Bereich, der von vielen Firmen benutzt wird. Er ist in acht Module gegliedert: IT-Grundlagen, Betriebssysteme, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Datenbank, Präsentation, Internet/E-Mail-Programm und IT-Sicherheit. Zertifikate werden in zwei Stufen erteilt: Start-Core (erfolgreiche Prüfung in vier Modulen) und ECDL-Core (sieben Module).

Pierre Harmsen hat mit dem ECDL bislang nur gute Erfahrungen gemacht: Erfolgreich geprüft wurde er bereits in den Modulen „Betriebssystem“, „IT-Sicherheit“ und „Textverarbeitung“. In zwei der Prüfungen erreichte er sogar 90% statt der erforderlichen 75 %

Prüfungssituationen, meint der 40-Jährige: „Im Test habe ich immer viel mehr Punkte. Prüfungen sind bei mir immer so eine Sache.“

In der Werkstatt für angepasste Arbeit Schwentinental haben seit 2009 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Zertifikat ECDL-Start erworben, sieben die zweite Stufe, den ECDL-Core. Zeitweise waren so viele Personen an einem ECDL-Modul interessiert, dass sie in zwei Gruppen zu je sechs Teilnehmern geschult wurden. Insgesamt wurden schon 79 Prüfungen durchgeführt. Ein externer Prüfer kommt am Prüfungstag ins Haus und schaltet die Aufgaben am PC frei. Hat ein Testkandidat motorische Beeinträchtigungen und daher eine ge-

„Die Prüfungen sind im Großen und Ganzen gut zu bewerkstelligen, allerdings gibt es manchmal missverständliche Fragen. Einig sind sich aber alle Befragten darin, dass der ECDL eine gute Sache ist und es Spaß macht, für ihn zu lernen“, sagt Bildungsbegleiterin Elke Klipp.

Dass auch für Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Lernbeeinträchtigungen oder psychischen Beeinträchtigungen bei entsprechender Vorbereitung ein erfolgreicher Abschluss des ECDL möglich sein kann, zeigt das Beispiel aus dem Berufsbildungszentrum in Eutin. 13 Prüfungen wurden hier schon mit positivem Ergebnis absolviert und eine Person hat bereits das Zertifikat „ECDL-Start“erreicht. (ig)

Zehn Jahre und noch etwas mehr

Flensburg/Lübeck/Eutin/Kiel. Es ist nicht ganz einfach, Verbände von autonomen Unternehmen und Organisationen stabil zu halten.

„Die Erfolgsaussichten sind schlechter als die Überlebenschancen beim russischen Roulette“ hat mal jemand in einem vergleichbaren Zusammenhang gesagt. Das ist reichlich untertrieben. Die Überlebenschancen beim russischen Roulette sind so schlecht nicht. Aber bei Unternehmenskooperationen scheitert in Zeiträumen, die so überschaubar sind, dass man sie an einer Hand zeigen kann, eine deutliche Mehrheit von ca. 70%.

Thielsen, Willenberg und Martin sind allerdings die Erben der Freundschaft aus der ersten Generation von Pionieren – bis auf Herrn Thielsen, der von Beginn an dabei ist.“

Hans-Wilhelm Thielsen, Mürwiker, Hans Kischkat, Marli, Dieter Schädlich, Ostholstein, und Ursula Groth, Drachensee, waren die Protagonisten, die sich als Mitglieder im Paritätischen verbunden fühlten und mit persönlich unterschiedlichem Engagement die engere Zusammenarbeit suchten. Grundlagen des Zusammenwirkens waren trotz der besonderen individuellen Tempera-

novativen Internetplattform flek.org am 2. Dezember 2002, bald gefolgt von der Bildung der Geschäftsstelle als Ausdruck der bisherigen engen Kooperation und Impuls für deren weiteren Ausbau.

Insbesondere die Bildung einer Reihe von Facharbeitskreisen auf der Ebene der verantwortlich Leitenden aus den Bereichen Verwalten, Arbeit, Wohnen, Berufliche Bildung, Qualitätsmanagement, Fortbildung u.a.m. hat sich auf die konzeptionelle Zusammenarbeit ausgewirkt und für die Beteiligten neue Potentiale erschlossen.



FLEK lebt und ist vital - in der jetzigen Form seit zehn Jahren und aufs Ganze betrachtet schon erheblich länger. Doch es ist nicht einfach, den Gründungszeitpunkt der FLEK Gruppe genau zu benennen.

Am 1. April 2003 wurde die Geschäftsstelle eingerichtet und nach einer Anlaufphase am 8. September 2003 in feierlichem Rahmen eröffnet. Was dem voranging, hat der seinerzeitige FLEK-Vorsitzende Horst Martin in seiner Eröffnungsrede folgendermaßen formuliert: „Die Geschäftsstelle ist das sichtbare Ergebnis einer langjährigen wunderbaren Freundschaft und Kooperation zwischen den Geschäftsführern. Die heutigen Geschäftsführer Teske,

mentale der Beteiligten und der jeweilig verschiedenen Ausprägung der Einrichtungen gegenseitige Achtung und Respekt sowie die Erkenntnis, in wesentlichen Fragen gleichgerichtete Interessen zu verfolgen, deren Bündelung sich anbot.

Als außergewöhnliche Fügung muss man werten, dass alle Nachfolger ausnahmslos diese Einstellung nicht nur „geerbt“, sondern weiter entwickelt und gefestigt haben.

Ein neuer konkreter Schritt zur Entwicklung der Zusammenarbeit über die Geschäftsführungen hinaus unter Einbeziehung weiterer Leitungsebenen war die Einrichtung der damals absolut in-

Im Oktober 2003 fand eine gemeinsame Klausurtagung der Geschäftsleitungen der vier FLEK-Gesellschaften auf Föhr statt.

Diese Klausurtagung hatte das Ziel, die Zusammenarbeit im FLEK-Verbund auf der Ebene der Geschäftsleitungen zu vertiefen und die Grundlagen für gemeinsame Zielvereinbarungen für die kommenden Jahre zu schaffen.

Die Arbeitsgruppen

- Geschäftsführer
- Verwalten
- Arbeit
- Wohnen
- Berufliche Bildung
- Qualitätsmanagement

haben für ihre jeweiligen Bereiche konkrete Ziele und die Form der Weiterführung ihrer Kooperation erarbeitet. Abgeleitet aus den Ergebnissen dieser Arbeitsgruppen, die in den einzelnen Arbeitsbereichen weiterverfolgt und umgesetzt wurden, und den Ergebnissen der Plenumsbeiträge hat der Unterzeichner dann in Abstimmung mit den Geschäftsführern die umfassenden FLEK-Perspektiven in der Föhrer Erklärung zusammengefasst:

FÖHRER ERKLÄRUNG

Im Dienst der behinderten Menschen arbeiten die vier FLEK-Gesellschaften Mürwiker Werkstätten GmbH (**Flensburg**) Marli-Werkstätten GmbH (**Lübeck**), heute Marli GmbH, Ostholsteiner Behindertenhilfe gGmbH (**Eutin**), heute Horizonte Ostholstein, Drachensee gGmbH (**Kiel**), heute Stiftung Drachensee, seit Jahren eng zusammen.

Der Wandel der sozialen, wirtschaftlichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen verstärkt die Notwendigkeit, im Interesse der Menschen und gemein-

sam mit ihnen an der Gestaltung des sozialen Umfeldes mitzuwirken und die Zusammenarbeit zu vertiefen. Die Schwerpunkte der Kooperation werden bestimmt durch die Eckpunkte:

• **Ressourcenbündelung**

Die vier FLEK-Gesellschaften vernetzen ihre zentralen Arbeitsfelder. Die Vernetzung ermöglicht es, innovative Impulse auszutauschen und als best practice zu nutzen. So wird gemeinsam ein Ergebnis erzielt, das mehr ist als die Summe seiner Bestandteile.

• **Verbesserung der Marktposition**

Die Optimierung von Arbeitsabläufen und Verfahrensweisen, die Vermeidung von Doppelungen im Handeln und die Nutzung dadurch frei werdender Synergien steigert die Leistungsfähigkeit der vier FLEK-Gesellschaften und trägt dazu bei, die Deckung wachsender Bedarfe zu erhalten.

• **Weiterentwicklung in Autonomie und Vielfalt**

Durch die Entwicklung der Kooperation werden die individuellen Stärken

der Beteiligten vereint und positive Verbundeffekte hervorgerufen. Unter Wahrung der Autonomie und Vielfalt werden wesentliche Weichenstellungen und Grundsatzentscheidungen nach der Prüfung ihrer Bedeutung für die behinderten Menschen und das Zusammenwirken der vier FLEK-Gesellschaften getroffen.

• **Entwicklung eines FLEK-Profiles**

Neben den eigenen Leitbildern entwickeln die FLEK-Gesellschaften ein gemeinsames Leitbild, das durch Verlässlichkeit und Innovation bestimmt wird und in dessen Zentrum die Nutzerinnen- und Nutzerbeteiligung steht. Zu den Zielen der FLEK-Gesellschaften zählt, sich in der Entwicklung ihrer Qualität durch hohe Effektivität und Effizienz auszuzeichnen

Diese Erklärung hat auch nach zehn Jahren ohne grundlegend berichtigt werden zu müssen Bestand.

Mathias Kolaczinski

(unter Verwendung von Beiträgen von Hans-Wilhelm Thielsen und Horst Martin)

Standpunkte der vier Geschäftsführer

Was hat der FLEK-Verbund gebracht?

Günter Fenner,
Geschäftsführer
Die Mürwiker®



FLEK heißt, in gemeinsamer Reflexion in der neuen Realität ankommen.

Der kalte Krieg ist gewonnen. Unsere Gesellschaft hat neue ideologische Bedürfnisse. Musste während der Konkurrenz der Systeme unsere Gesellschaft noch nachweisen, dass sie in der Lage ist, (fast) jeden zu integrieren, koste es, was es wolle, muss heute der Einzelne

nachweisen, dass er in der Lage ist, sich zu gesetzten Preisen in die Gesellschaft zu integrieren. Beweislastumkehr macht auch vor Menschen mit Behinderung nicht Halt. Fürsorge ist out. Die Folge: Verknappung der Ressourcen.

Der Verwaltung bleibt lediglich die Vollstreckung der Logik dieser Verknappung: Hilfen bekommt man nicht, weil man sie benötigt, sondern weil es ggf. nach beschreiten des Rechtsweges keinen Grund mehr gibt, sie zu verweigern.

Die ehemaligen Problemlösungen, die Einrichtungen der Eingliederungshilfe, werden heute zum Problem stilisiert. Ihr exklusiver Charakter steht dem inklusiven Selbstdesign in Vereinzelung im Wege.

Die Begleitmusik zu diesem ideologischen Umrüstungsprozess bildet ein Herrschaftsmonolog, genannt Hilfeplanverfahren. Der funktioniert so, dass Heerscharen von Sozialpädagogen und Sachbearbeitern sich mit sich darüber verständigen, wie sie sich Menschen mit Behinderung künftig vorstellen. Dann legen sie noch fest, wen sie dafür verantwortlich machen, falls ihre kreativen Prognosen sich als falsch erweisen sollten. Welche Rolle die Menschen mit Behinderung dabei wirklich spielen, bleibt unklar.

In dieser Lage gibt FLEK im Austausch mit Kollegen Orientierung, um unter diesen Bedingungen nicht den Überblick zu verlieren und die Frage, wer wir als Werkstatt sind, nach vorn zu beantworten.

Der FLEK-Verbund hat dazu geführt, dass die Unternehmen bis auf Abteilungs-ebene durch die Arbeitskreise einen ständigen Austausch pflegen. Das erleichtert die Weiterentwicklung der Arbeit vor Ort und verhindert das „Schmoren im eigenen Saft“.



*Axel Willenberg,
Geschäftsführer
Marli GmbH*

Durch die Zusammenarbeit der vier Gesellschafter ist es möglich geworden, ein eigenes Büro in Kiel zu installieren und durch den Geschäftsführer die Entwicklung auf Landesebene zu begleiten und damit die Einflussmöglichkeit der vier Partnerorganisationen zu vergrößern.

Welche Impulse sind vom FLEK-Verbund ausgegangen?

Der FLEK-Verbund ist ein Instrument, durch das vier Organisationen sich gemeinschaftlich nach außen positionieren können. Der FLEK-Verbund führt zu gemeinsamen Gesprächen mit Vertretern der Politik, der Verbände oder mit befreundeten Organisationen wie NDN. Zusammen wollen und können wir Einflussnahme deutlich stärker und effektiver ausüben und gestalten. Mit unserem FLEK Geschäftsführer, Mathias Kolaczinski, haben wir einen ausgewiesenen und hoch engagierten Fachmann, der



*Reinhard-Ehmke Sohns,
Geschäftsführer
Horizonte Ostholstein
gemeinnützige GmbH*

zum einen die Schnittstelle zur Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten bildet, der aber darüber hinaus auch in zentralen Verhandlungsgremien unsere Interessen zu vertreten weiß und somit aktiv gestaltend Impulse gibt. FLEK meldet sich zu Wort, mischt sich ein, will parteiisch – nicht parteilich – sein, im Interesse der Menschen mit Beeinträchtigung.

Insbesondere die Veranstaltungsreihe gemeinsam mit dem Norddeutschen Diakonie Netzwerk (NDN) zum Thema „Werkstätten heute, Teilhabe, Selbstbestimmung, Gleichberechtigung“ hat einen starken Impuls gesetzt. Wir zeigen deutlich, dass Werkstätten Inklusions-einrichtungen sind und der Teilhabe am Arbeitsleben solcher Menschen dienen, die ohne Werkstätten vom Arbeitsleben ausgeschlossen wären.



*Klaus Teske,
Vorstand
Stiftung Drachensee*

Durch die Geschäftsstelle werden verbindliche Strukturen sichergestellt und

ein Informationsfluss auf hohem Niveau gewährleistet. Die zukünftige Entwicklung des FLEK-Verbundes muss auf dem Erreichten aufbauen, es bewahren, soweit es sinnvoll ist, und es verändern, soweit dies notwendig ist. Den FLEK-Verbund zu betrachten, bedeutet auch immer, sich zu überlegen, was wäre, wenn es ihn nicht gäbe.

Wo würden wir unsere Interessen und unsere Ziele formulieren können und deren Umsetzung planen. Allein diese Perspektive macht deutlich, dass wir als Teil der Verbände, denen wir angehören, eine starke Interessenvertretung wie den FLEK-Verbund benötigen.

Wie sollte sich der FLEK-Verbund zukünftig entwickeln?

In jüngster Vergangenheit haben wir durch unsere Justitiarin, Dr. Anja Erdmann, zusätzliche juristische Kompetenz gewonnen und uns insoweit weiterentwickelt. Neue, zusätzliche Kompetenzschwerpunkte sind vorstellbar, die Potentiale sind noch nicht ausgeschöpft, wobei alle Entwicklungsplanungen sich an den sich ändernden Rahmenbedingungen messen lassen müssen. Dabei werden wir nicht die Getriebenen sein, sondern stets die Antreibenden. Die Intensität der internen Verzahnung scheint mir noch weiter ausbaufähig, zudem sehe ich Potentiale bei der Einbeziehung der Beiräte oder Interessenvertreter unserer Unternehmen.

(Reinhard-Ehmke Sohns)

Zehn Jahre FLEK Verbund

Ein Grund zum Feiern

Zehn Jahre Kabel Technik Kiel

Kiel. Vor mehr als zehn Jahren, am 26. November 2002, wurde das Integrationsunternehmen Kabel Technik Kiel (KTK) gegründet. Die Stiftung Drachensee ist 100-prozentige Gesellschafterin. Die KTK bezweckt die dauerhafte berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt. Die KTK GmbH hat sich durch Produktqualität, Termintreue und Flexibilität in der Anfertigung von Kabelbäumen, Baugruppen und Teilkomponenten eine



gute Marktposition erarbeitet und sichert Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit und ohne Behinderungen in Kiel. Diesen Erfolg bestätigten auch die

Rednerinnen und Redner anlässlich einer Feierstunde in den Produktionshallen der Firma. Für die Landesregierung überbrachte Staatssekretärin Anette Langner (SPD, Foto links) die besten Grüße mit der Botschaft, dass die Landesregierung sich weiterhin für Integrationsunternehmen und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen stark machen werde. Den Festvortrag hielt Prof. Dr. Hans Klaus (Foto unten), Fachbereich Wirtschaft der Fachhochschule Kiel und Mitglied des Stiftungsrates. Er war konzeptioneller Ideengeber und nach eigener Aussage „Geburtshelfer“ der Firma. „Die KTK zeichnet sich durch eine Besonderheit aus: Sie verfolgt wirtschaftliche Ziele und sie beschäftigt gleichzeitig dauerhaft einen großen Anteil von Menschen mit Behinderungen“, so der Festredner. Für die Agentur für Arbeit schärfte Volker Lenke, Geschäftsführer des Operativen Bereiches, den Blick auf die 663 schwerbehinderten Menschen, die derzeit in Kiel und im Kreis Plön arbeitslos gemeldet sind.



Jürgen Bootz neuer Geschäftsführer

Der langjährige Prokurist der KTK, Jürgen Bootz (Foto oben), hat die Geschäftsführung in Nachfolge von Stephan Jäger übernommen und gab im Rahmen der Jubiläumsfeier einen Rück- und Ausblick: „Wir sind von acht auf 34 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewachsen. 40 Prozent haben einen Schwerbehindertenausweis. Mit einer Zertifizierung für die Luft- und Raumfahrtindustrie werden wir unseren Kundenstamm erweitern können. Das Jahr 2013 wird das Jahr der Akquise“, so Jürgen Bootz abschließend.

Sönke Lintzen
Bereichsleitung Qualität und Kommunikation
Stiftung Drachensee



Zum Glück gibt es nette Hoteliers

Ein tolles Beispiel für gelebte Inklusion

Lübeck. „Lese ich Hotel – denk' ich an Urlaub, Sonne, Erholung, Freizeit“ und so geht es bestimmt auch vielen anderen. Doch für die acht Bewohnerinnen und Bewohner der Wohnanlage „Diamantweg“ und ihre Betreuerinnen und Betreuer war es weder Urlaub noch Freizeit, sondern für fast sechs lange Monate das notwendige Dach über dem Kopf. Was war passiert?

Ein großer Wasserschaden in der Wohnanlage sorgte nicht nur für Aufregung, sondern vor allem für die Suche nach einer neuen Bleibe. Der eingetretene Schaden am Gebäude machte ein weiteres Wohnen im „Diamantweg“ unmöglich. Das Bungalowgebäude musste komplett saniert werden – alle Bewohnerinnen und Bewohner für die Zeitdauer der Trocknungs- und Sanierungsarbeiten in andere Räumlichkeiten ausweichen. Nach Schätzung der Sachverständigen würde dies ca. drei Monate dauern, daraus wurde ein halbes Jahr.

Doch wohin? Es wurde telefoniert, gefaxt, persönlich vorgesprochen und gemailt. Die Zeit drängte, aber die weiteren Marli-Wohnanlagen in der Nähe, der Lübecker Innenstadt oder in Gneversdorf waren belegt und boten für die vorausichtliche Dauer keine Möglichkeit. Auch die Kollegen aus anderen stationären Wohnanlagen konnten keine freien Zimmer anbieten. Die Lage war sehr ernst – denn die Termine für die Sanierung mussten eingehalten werden, um weitere Folgeschäden vom Gebäude abzuwenden.

Es musste eine externe Lösung gefunden werden. Wieder Telefonate, Faxe und Mails, diesmal an verschiedene Hotels, Pensionen, die Jugendherberge und Ferienhäuser/Langzeitunterkünfte. Leider Fehlanzeige: Von etlichen Hotels und Pensionen in und um Lübeck kamen Absagen: Belegt, ausgebucht, keine Chance! Es war ja schon Saison. Es konnten nicht alle acht Menschen zusammen untergebracht werden und das wollten alle, zusammenbleiben in der Not. Aber dann war Licht am Ende der Tunnel: Anneliese Sietz, Direktorin des IBIS-Hotels in der Fackenburger Allee in Lübeck, signalisierte dem Marli-Verantwortlichen Andreas Biela eine Möglichkeit für die acht Bewohnerinnen und Bewohner sowie deren Betreuerinnen und Betreuer. In intensiven Gesprächen wurde mit der Hotelleitung auf der einen und den beteiligten Kolleginnen und Kollegen von der Wohngruppe, Fahrdienst und Werkstatt auf der anderen Seite die Unterbringung, Transport, Umzug, Schichtpläne etc. detailliert besprochen und festgelegt. Am Ende der Planungsgespräche waren acht Zimmer, davon zwei mit rollstuhlgerechtem Zugang, das Betreuerzimmer und die Essensversorgung in und mit dem 85-Zimmer-Hotel (Nomen est omen) unter Dach und Fach.

Eine spannende und aufregende Zeit mit vielen neuen Erfahrungen lag vor allen Beteiligten: Karten statt Schlüssel als Zim-

merzugang, Fahrstuhlfahren, längere Anfahrten zu den Werkstattarbeitsplätzen, Begegnung mit fremdsprachigen Gästen, Frühstücksbüffet, ein Pausenraum der Hotelmitarbeiter wird zum gemeinsamen Aufenthaltsraum und eine völlig neue Umgebung.

Mit Offenheit, Rücksicht, Geduld, Neugier und Interesse gelang es den Hotelangestellten genau so wie den Marli-Dauergästen, mehr als nur ein Übergangsdasein zu schaffen. Das IBIS-Hotel wurde zum echten Zuhause. Jeder konnte seine persönliche Note einbringen, die Zimmertüren waren individuell gekennzeichnet, mit Bildern und Symbolen wurden die Zimmernummern ergänzt, die persönlichen Dinge fanden Platz im eigenen Zimmer.

So angenehm die Verwöhn-Situation im Hotel auch ist, eine große Umstellung bedeutete es dennoch. Jeden Tag musste zum Wäsche waschen in den Diamantweg nach St. Gertrud gefahren werden, das Abendessen, geliefert in Thermoports, musste entgegengenommen werden und die Platzverhältnisse waren zum Teil beengt. „Das ist eine Herausforderung“, so Gabriele Reiko. So gut es ging, versuchten die Betreuer, die Normalität aufrecht zu erhalten. Die Hotelgäste reagierten positiv. Viele Hotelgäste fanden es sogar ausgesprochen gut, gemeinsam mit behinderten Menschen untergebracht zu sein. Und die Mitarbeiter hatten die Langzeitbewohner ins Herz geschlossen. „Wir finden immer ein Gesprächsthema“, sagte Nina Engler vom Empfang, während sie eine weitere Chipkarte codiert, „es ist eine persönliche Bereicherung, solche Menschen kennenzulernen“.

Bis Ende November dauerte für die Gruppe der Aufenthalt im IBIS-Hotel. „Es war eine schöne Zeit, aber wir freuen uns alle auf den Diamantweg“, resümierte Gabriele Reiko die fast sechs Monate. „Wir sind in dieser Zeit richtig zusammengewachsen“, zog auch Anneliese Sietz beim Auschecken ein positives Fazit. Ein insgesamt sehr gelungenes Beispiel für gelebte Inklusion.

Zahlen, Daten, Fakten: Der Gesamtschaden betrug knapp 300.000 €, davon entfielen etwa 100.000 € auf die Hotel- und Folgekosten. Dank des richtigen Versicherungsschutzes (u.a. Betriebsunterbrechungsversicherung) wurden 95% der Hotel- und Folgekosten übernommen. (sb)

Die Mürwiker® gehören zu den besten Arbeitgebern

„TopJob“-Award - Wolfgang Clement ehrt die vorbildlichsten Mittelständler

Flensburg. Wo finden Mitarbeiter die besten Arbeitsbedingungen im deutschen Mittelstand? Die Antwort liefert seit 2002 der von compamedia organisierte Arbeitgeber-Wettbewerb „TopJob“. Die Mürwiker® gehören in diesem Jahr zum ersten Mal zu den ausgezeichneten Unternehmen. Das Institut für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen befragte zuvor ausführlich die Mitarbeiter und die Personalleitungen aller Bewerber. Als Mentor des Unternehmenswettbewerbs überreichte Wolfgang Clement allen Gewinnern am 31. Januar im Landschaftspark Duisburg-Nord das „TopJob“-Siegel. Die Unternehmen werden durch eine getrennte und anonymisierte Mitarbeiter- und Führungskräftebefragung in sechs Kategorien bewertet: Führung und Vision, Motivation und Dynamik, Kultur und Kommunikation, Mitarbeiterentwicklung und Perspektive, Familienorientierung und Demografie sowie

Unternehmertum. Neben den „harten Fakten“ spielen dabei auch weiche Faktoren wie die Mitarbeiterzufriedenheit eine Rolle. Die Unternehmen werden auf Herz und Nieren geprüft und erhalten nur dann den TopJob-Award, wenn die betriebliche Leistung stimmt. Grundlage ist die wissenschaftliche Analyse ihres Personalmanagements in Form einer detaillierten Stärken-Schwäche-Auswertung. Von den mehr als 2000 Unternehmen, die den umfangreichen TopJob-Fragenkatalog angefordert hatten, sind letztlich 89 untersuchte Unternehmen mit dem TopJob-Preis ausgezeichnet worden, darunter Die Mürwiker®. Im Rahmen der nun schon 10-jährigen Erhebungen von TopJob ist es sicher noch eine gesellschaftlich gewöhnungsbedürftige Erscheinung, liegt aber im Trend: Sozialwirtschaftliche Unternehmen wie Werkstätten für Menschen mit Behinderung tummeln sich in

Bereichen der klassischen Wirtschaftsbetriebe. Auch Werkstätten brauchen, wollen sie ihre Aufgabe, „voll erwerbsgeminderte“ Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen, ein gutes Personalmanagement, das ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage versetzt, sich mit Produktion- und Dienstleistungen wirtschaftlich am Markt zu behaupten.

„Der TopJob-Award ist Auszeichnung und Ansporn zugleich für alle Mitarbeiter der Mürwiker“, sagt Geschäftsführer Günter Fenner und erläutert: „Gemeinsam werden wir die Zukunft meistern. Der Award und die Erkenntnisse aus der ausführlichen Analyse unserer Personalarbeit geben uns nun die Chance, auf diesem Weg gestärkt weiter zu gehen.“ (fk)



Gunter Südel, Frank Kuhnig, Günter Fenner, Ulrike Vossen - van Treeck durften das Siegel von Wolfgang Clement entgegen nehmen.

Erster „Gottesdienst für alle“ in Eutiner St. Michaelis-Kirche

Eutin. Damit hatte Pastorin Kirsten Rasmussen nicht gerechnet. Als sie beim ersten Vorbereitungstreffen für einen Gottesdienst in leichter Sprache in die Runde fragte: „Was ist besonders wichtig?“ antworteten Renate Köster, Andreas Tolinzki und Dirk Stöver übereinstimmend: „Dass man gesund ist.“ Damit war das Thema gefunden: „Mit Leib und Seele“.

Zum ersten Mal lud die Eutiner St. Michaelis Kirche am 10. Februar 2013 zu



v.l.: Grit Gräbe, Renate Köster, Dirk Stöver und Anderas Weddeling im Interview



Pastorin Kirsten Rasmussen befragte Andreas Tolinzki zum Thema „Radfahren“

einem „Gottesdienst für alle“ in leichter Sprache ein. Vorbereitet und gestaltet wurde er von drei Bewohnerinnen und Bewohnern des Hauses Am Bahnhof der Horizonte Ostholstein, Hausleiterin Grit Gräbe und Andreas Weddeling, Bereichsleiter Wohnen. Bei drei gemeinsamen Treffen mit Pastorin Rasmussen und einer Generalprobe in der Kirche wurden Texte und

Aktionen zum Thema erarbeitet. In Interviewform berichteten die Mitwirkenden über ihre Gedanken und stellten dar, was ihnen persönlich besonders wichtig ist.

Andreas Tolinzki zum Beispiel nahm sein Fahrrad mit in die Kirche und fuhr damit bis zum Altar. Auf die Frage von Pastorin Rasmussen „Warum tragen Sie einen



Helm und eine gelbe Weste?“ antwortete er: „Weil es sicherer ist und weil ich gesund bleiben möchte.“

Auch Bibeltexte wurden in leichte Sprache übersetzt:

Psalm 63, Vers 2: „Gott, du bist mein Gott, den ich suche. Es dürstet meine Seele nach dir, mein ganzer Mensch verlangt nach dir aus trockenem, dürrem Land,

wo kein Wasser ist.“ klang dann so: „Ich suche Gott. Du bist mein Gott. Meine Seele sucht dich. Mein Leib sucht dich. Es ist wie in einem trockenen Land. Es braucht Wasser. Aber kein Wasser ist da.“

Besonders gut gefiel einigen Besucherinnen und Besuchern, dass Botschaften zusätzlich mit Bewegungen unter-

strichen wurde: „Das gab es noch nie in der Kirche. Fand ich toll“, sagte Gottesdienstbesucherin Annika Pelka. Insgesamt war die Resonanz so positiv, dass es voraussichtlich im Herbst einen zweiten Gottesdienst in leichter Sprache geben wird. (ig)

Leichte Sprache - schön wär's

Offizielle Briefe und Formulare sollen in Zukunft verständlicher werden

Flensburg. Sind Ihnen Begriffe wie „Personenvereinzugsanlage“, „Spontanvegetation“ oder „raufutterverzehrende Großvieheinheit“ geläufig? Kennen Sie das „Rindfleischetikettierungsüberwachungsaufgabenübertragungsgesetz“?

Wissen Sie, was „ein Übergang von Unterhaltsansprüchen gem. § 94 SGB XII“ ist, wann etwas „rückwirkend ab Zugang geltend gemacht“ werden kann oder in welchem Fall der „Übergang eines Anspruchs eine unbillige Härte“ bedeuten würde? Diese und ähnliche Formulierungen sind in Behörden-schreiben keine Seltenheit - mit denen die Empfänger solcher Schreiben aber in der Regel weniger vertraut sind.

Die Verwaltungssprache, auch Amtsdeutsch oder Beamtendeutsch genannt, hat sich über Jahrhunderte hinweg zu einer eigenen Sprache, einer richtigen Fachsprache, entwickelt. „Schuld“ daran war auch die Tatsache, dass im Mittelalter zunächst Latein, das damals schon eine stark verschriftlichte Sprache war, die offizielle Sprache der Wissenschaften wurde. Schon damals unterschied sich die lateinische Schriftsprache stark von der gesprochenen Sprache der Menschen. Im Spätmittelalter wurde die lateinische Sprache zwar langsam wieder durch die deutsche ersetzt, der Stil der Fachsprache blieb jedoch weitestgehend erhalten. Im 18. Jahrhundert erschienen schließlich auch die ersten Doktorarbeiten in deutscher Sprache – und sorgten für ordentliche Kritik an ihrem „schlechten“

Stil. Kritik, die bis heute erhalten geblieben ist. Die rasante gesellschaftliche Entwicklung stellte hohe Ansprüche an alle Fachsprachen, bei der die Verwaltungssprache letztendlich nicht Schritt halten konnte. Die Wandlung des modernen Beamten vom mächtigen und autoritären Vertreter zum Beispiel eines Landesfürsten zum heutigen Staatsdiener, der dem Volk und dem einzelnen Bürger dient, nahm ihren Lauf. Die Verwaltungssprache jedoch schaffte es nicht, sich der Sprache des Volkes anzunähern. Bis heute.

Aber: Schreiben, die man nicht oder nur wenig versteht, machen unsicher. Was möchte die Behörde von mir? Muss ich etwas zahlen? Bekomme ich Geld zurück? Muss ich mich irgendwo melden? Die Antworten auf diese Fragen lassen sich oft nur schwer aus den Schreiben herauslesen.

In Flensburg haben sich nun Menschen mit Behinderung, unterstützt von der Lebenshilfe Flensburg und Umgebung e. V., mit diesem Problem an die Stadt gewendet. In Zeiten von Inklusion und Empowerment spielt Selbstbestimmung eine große Rolle. Selbstbestimmung bedeutet auch, sich soweit wie möglich selbst um seine Angelegenheiten zu kümmern. Behördenschreiben, die jeder selbst verstehen kann, sind dabei ein wichtiger Punkt. Die Stadt Flensburg hat den Menschen genau zugehört und nun ein vorbildliches inklusives Projekt entwickelt. In einem ersten

Schritt werden vier Schreiben aus unterschiedlichen Fachbereichen der Stadt in Leichte Sprache übertragen. Bereits Anfang Februar hat die „AG Leichte Sprache“ ihre Arbeit aufgenommen. Vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Flensburg, die zum Teil bereits selbst eine Fortbildung zur „Leichten Sprache“ besucht haben, treffen sich regelmäßig, um die Schreiben für die Empfänger verständlich umzuformulieren. Unterstützt werden sie dabei von Karin Ullmann, Expertin für Leichte Sprache bei den Mürwiker Werkstätten.

Nach der Umformulierung des ersten Schreibens zeigte sich schnell, dass die Texte nicht nur übersichtlicher, sondern auch kürzer werden. Beschränkt man sich auf die wesentlichen Inhalte und Aussagen des Schreibens, fallen automatisch viele der „Amtsdeutsch-Wort-hülsen“ weg und der Leser kann schnell erkennen, worum es in dem Text geht, ob und wie er tätig werden soll und an wen er sich wenden kann. Bevor die Schreiben jedoch offiziell versendet werden dürfen, werden sie von Menschen mit Behinderung gelesen und auf ihre Verständlichkeit geprüft. Erst wenn die neuen Behördenschreiben diese „Hürde“ genommen haben, steht ihrer Verwendung nichts mehr im Wege. Auch das ist Inklusion.

Karin Ullmann,
Abtl. Inklusion und Kommunikation
Die Mürwiker®

Datum	Veranstaltung	Veranstalter
11.04.2013	19 Uhr, Verspielen d. Fördervereins, Raiffeisenstr., Flensburg, Anmeldung erforderlich	Die Mürwiker®
13.04.2013	11 Uhr, Vernissage Birgit J. Rassmussen, Malerei, nordernArt, Norderstr. 38, Flensburg	Die Mürwiker®
19.04.2013	Eröffnung Marlistro Museumscafé in der Königstr. 15, Lübeck	Marli GmbH
30.04.2013	19 Uhr, Tanz in den Mai, Stiftung Drachensee, Saal Ursula-Groth-Haus, Hamburger Chaussee 219-221, Kiel	Stiftung Drachensee
17.05.2013	19 Uhr, Benefiz-Konzert der FNS-Schule für Die Mürwiker Stiftung, Roxy Flensburg Schule	Die Mürwiker®
18.05.2013	11 Uhr, Vernissage Uschi Bramke, Malerei, nordernArt, Norderstr. 38, Flensburg	Die Mürwiker®
01.06.2013	9-17 Uhr, 33. Landessportfest der Werkstätten für behinderte Menschen im Stadion Buniamshof, Possehlstraße Lübeck	Marli GmbH
13.06.2013	13-18 Uhr Oldenburger Inklusionscup, Flohmarkt ab 10 Uhr, Sportanlage des OSV, Schauenburger Platz, Oldenburg	Horizonte Ostholstein
22.06.2013	14 Uhr, Biker-Event, Hafenspitze Flensburg	u. a. Die Mürwiker®
22.06.2013	Stähljmun – Triathlon Herrenkoog, Niebüll	u. a. Die Mürwiker®
22.06.2013	13 Uhr Fruerlunder Mittsommer – Stadtteilstfest	u. a. Die Mürwiker®
22.06.2013	Vernissage H. Seeger-Hofmann, Malerei, nordernArt, Norderstr. 38, Flensburg	Die Mürwiker®
25.06.2013	15-23 Uhr, Waldfest im Rahmen der Kieler Woche Vieburger Gehölz, Kiel	u. a. Stiftung Drachensee

FLEK



Die Mürwiker®



Gruppe GmbH

Hinweis der Redaktion: Auch wenn an einigen Stellen nur die männliche Schreibweise benutzt wird, ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form gemeint.

Herausgeber:

FLEK Gruppe GmbH
Postfach 5810
24065 Kiel

Tel. 0431 6484-420
kolaczinski@flek-gruppe.de
www.flek-gruppe.de

Redaktion:

Mathias Kolaczinski (mk)
Stephan Boness (sb)
Iris Guhl-Lengeling (ig)
Frank Kuhnig (fk)

Erscheinungsweise:

3 x jährlich
Auflage: 5.000