

# FLEK *infos*



**Kinder, Küche und Karriere**  
Auf das Unternehmen kommt es an

**Neues Medium**  
Inklusionsgemeinschaft auf Facebook

**Von wegen Sackgasse**  
Aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Liebe Leserinnen und Leser,

Bei der letzten Redaktionskonferenz hatte ich den Eindruck, dass mir der Begriff „Inklusion“ besonders häufig begegnet, einschließlich Verwendung durch mich selbst. Ganz allgemein finde ich, dass sein Siegeszug überwältigend ist. Alles – zumindest in der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung – wird heutzutage daran gemessen. Diese Beobachtung hat mich veranlasst, noch einmal nachzublättern: Was bedeutet Inklusion, was verbirgt sich eigentlich dahinter? Wenn man sucht, findet man zahlreiche Definitionen. Ich beschränke mich hier auf zwei aus berufenem Munde:



Inclusion international:

Inclusion refers to the opportunity for persons with a disability to participate fully in all of the educational, employment, consumer, recreational, community and domestic activities that typify everyday society.

Frei übersetzt: Inklusion bezieht sich auf die Möglichkeit für Menschen mit Behinderungen, uneingeschränkt teilzuhaben an allen Bildungs-, Beschäftigungs-, Verbraucher-, Freizeit-, Gemeinschafts- und Haushaltsaktivitäten, die für das Alltagsleben typisch sind.

Jeder Mensch erhält die Möglichkeit, sich vollständig und gleichberechtigt an allen gesellschaftlichen Prozessen zu beteiligen – und zwar von Anfang an und unabhängig von individuellen Fähigkeiten, ethnischer wie sozialer Herkunft, Geschlecht oder Alter – sagt Aktion Mensch.

Bei Licht betrachtet meinen beide Definitionen Ähnliches. Art, Inhalt, Umfang und Qualität unterscheiden sich dennoch erheblich – angelsächsisch-pragmatisch und deutsch-fundamental.

Die Interpretierbarkeit von Inklusion ist möglicherweise der Schlüssel ihres Erfolges. Inflationärer Gebrauch und Überfrachtung führen aber in die Beliebigkeit. Für etwas, was als Maßstab verwendet wird, ist Dehnbarkeit keine gute Eigenschaft. Es ist ein Dilemma, bei dem verantwortlicher Umgang vielleicht helfen kann. Entscheidend ist, dass für die Menschen mit Behinderung eine Verbesserung ihrer Lebensverhältnisse herauskommt. Das ist der einzig verlässliche Maßstab.

Mathias Kolaczinski  
Geschäftsführer FLEK Gruppe GmbH

*Titelbild:*

*Wie schon in 2012 trat die Trommelgruppe „Freesentrumler“ der Mürwiker Werkstätten Niebüll zusammen mit der Feuerwehr Blaskapelle „Brassband Firefighters“ auch dieses Jahr wieder auf dem weltweit größten Heavy Metal Festival in Wacken auf. Vom Erfolg gepusht, machen sie nun in Kooperation mit dem Deutschen Jugendherbergswerk (DJH) ihr eigenes Musikfest „InBeat“. „In“ steht für Inklusion. Und alle sind dabei am 22. September 2013 auf dem Gelände der Jugendherberge in Niebüll: Nina Nova, Gangway, Seelicht, M7, Die Mürwiker Band, Reverends, Land in Sicht, Refreshed, Björn Paulsen und natürlich die „Brassband Firefighters“ mit den Freesentrumlern. Keiner nimmt Gage und keiner zahlt Eintritt – dient das Musikfest doch als Zeichen kultureller Vielfalt.*

### Aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt - eine Erfolgsgeschichte

**Kiel.** Der 1. September 2013 war für Sven-Ole Nothdurft ein wichtiges Datum. An diesem Tag begann für den 27-Jährigen seine dreieinhalbjährige Ausbildung zum Elektriker beim Abfallwirtschaftsbetrieb Kiel ABK. „Ein ganz neuer Lebensabschnitt“, meint der junge Mann, der seit 2008 auf einem ausgelagerten Werkstattplatz arbeitet. Wegen einer Lernbehinderung und Auffälligkeiten im Sozialverhalten hatte er keine Chance auf einen Ausbildungsplatz. Nach einer Berufsvorbereitenden Maßnahme absolvierte Sven-Ole Nothdurft die Berufliche Bildung in der Stiftung Drachensee und arbeitete zunächst in der Metallbe- und -verarbeitung. 2008 folgte ein Praktikum bei der Stadtwerke Kiel AG im Bereich des Gebäudemanagements.

Den Kontakt zum allgemeinen Arbeitsmarkt hatte der Fachdienst Betriebliche Integration der Stiftung Drachensee hergestellt. „Herr Nothdurft machte seine Sache dort sehr gut und überzeugte mit großer Zuverlässigkeit und großem Ehrgeiz“, erinnert sich Timm Ipsen, der ihn als Fachkraft für Betriebliche Integration seit fünf Jahren begleitet. Nach drei Jahren wechselte Sven-Ole Nothdurft zum Abfallwirtschaftsbetrieb Kiel und arbeitete auf verschiedenen Recyclinghöfen. Sein Ziel zu diesem Zeitpunkt: „Ich wollte als Müllwerker arbeiten.“ Doch die Bemühungen von Timm Ipsen, ihn in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu vermitteln, blieben zunächst ohne Erfolg.

Aber er ließ nicht locker bis sich schließlich eine neue Perspektive eröffnete. „Ich frage ja bei den Arbeitgebern immer wieder nach: Was ist mit Festanstellung?“ Aus dem Arbeitsvertrag als Müllwerker wurde nichts, es kam besser. Während eines Praktikums in der KFZ-Werkstatt des ABK stellte Sven-Ole Nothdurft sein Faible für Elektrik unter Beweis, so dass man ihm schließlich einen Ausbildungsplatz als Elektriker anbot.

Sven Mähl, einer seiner Ausbilder, ist von seinem neuen Azubi überzeugt. Dass der 27-Jährige vielleicht mehr Unterstützung braucht als andere, insbesondere bei der Erarbeitung des schulischen Lernstoffs, stört ihn nicht: „Die Zeit nehme ich mir“. Und der Azubi selbst ist voller Optimismus, seine Ausbildung zu schaffen: „In den letzten Jahren ging es nur bergauf. Jetzt bin ich da, wo ich hinwollte.“ Was nicht heißt, dass Sven-Ole Nothdurft nun am Ende seiner beruflichen Träume angekommen wäre. „Wenn das alles so klappt, versuche ich mich bei der Berufsfeuerwehr“, sagt der Kieler, der schon als Grundschüler Mitglied der Jugendfeuerwehr wurde.

Sven-Ole Nothdurft ist der fünfte Mitarbeiter, der vom Fachdienst Betriebliche Integration von einem ausgelagerten Werkstattarbeitsplatz auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt wurde.

Fazit: Im Einzelfall kann eine solche Vermittlung gelingen. Vorausgesetzt, eine intensive, individuelle Begleitung und Unterstützung sind gewährleistet und der Arbeitgeber bietet eine verlässliche Perspektive. (ig)



*Timm Ipsen (li) begleitet Sven-Ole Nothdurft seit fünf Jahren.*



*Dass er zupacken kann und motiviert ist, hat Sven-Ole Nothdurft schon oft unter Beweis gestellt.*



*Der neue Azubi mit Ausbildungsleiter Sven Mähl*

## Auf das Unternehmen kommt es an

**Lübeck.** Helmut Müller-Lorsen, Mitarbeiter der Marli GmbH, studiert an der Hamburger Fern-Hochschule Gesundheits- und Sozialmanagement. Für eine Hausarbeit zum Thema „Chancen und Risiken der Arbeitszeitflexibilisierung für die Mitarbeiterbindung für junge Familien im Gesundheits- und Sozialbereich“ hat er u.a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Marli GmbH interviewt. Stephan Boness hat ihn für die FLEK infos zu seinen Erfahrungen und Erkenntnissen befragt.



*Herr Müller-Lorsen, was war Ihre Motivation, sich des Themas „Arbeitszeitflexibilisierung und Mitarbeiterbindung“ anzunehmen?*

Zum einem bin ich selbst Vater zweier Kinder im Alter von 5 und 15 Jahren und bekomme so hautnah die Diskrepanz zwischen Beruf und Familie mit. Junge Eltern brauchen einen Arbeitsplatz, der Planungssicherheit garantiert und sich dementsprechend den individuellen Bedürfnissen der Familie anpasst. Zum anderen zeigt der demografische Wandel, wie unsere Gesellschaft altert und immer weniger Kinder geboren werden. Das Management in Gesundheits- und Sozialeinrichtungen muss sich mit Mitarbeiterbindung und Erhaltung des eigenen Personals auseinandersetzen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Das ist ein alter Schuh, jedoch wird meines Erachtens zu wenig dafür getan.

*Sie führen aus, dass es nicht ausschließlich Aufgabe des Staates allein sein kann, Eltern dabei zu unterstützen, Familie und Beruf „stimmig“ miteinander zu kombinieren. Welche Rolle sollte Ihrer Meinung nach der Arbeitgeber haben?*

Der Arbeitgeber hat einen entscheidenden Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das fängt schon bei den Kernarbeitszeiten an. Der Schichtdienst in den stationären Wohngruppen erfordert eine andere Heran-

gehensweise als der Dienst in der Verwaltung. Die Frage ist immer die, wie tolerant das Unternehmen ist und ob Anwesenheit und Erreichbarkeit als ein unabdingbares Kriterium angesehen werden, um seine Arbeit zufriedenstellend für den Arbeitgeber zu erledigen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte daher als ein offener Dialog zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern bestehen. Hier muss es darum gehen, wie gute und tragfähige Kompromisse aussehen und welche Angebote Unternehmen ihren Mitarbeitern machen können, um sie langfristig an das Unternehmen zu binden.



Im Rahmen meiner Literaturrecherche bin ich auf viele innovative Modelle gestoßen, die bereits realisiert wurden und durchweg positive Effekte erzielt haben.

Ein Vorzeigebeispiel ist ein Wohnungsunternehmen aus Berlin mit 45 Mitarbeitern. In zahlreichen Projekten brachte das Unternehmen die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

ter mit den Unternehmensaufgaben in Einklang. Familienfreundlichkeit und eine entsprechende Personalpolitik stehen an erster Stelle.

Flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten zwischen Montag und Samstag von 06.00 bis 23.00 Uhr, mögliche Arbeitsunterbrechung bei familiären Notfällen, Teilzeitarbeit, wie u. a. Elternzeit oder Altersteilzeit für die Beschäftigten, sowie die Arbeit im Home Office unter Bereitstellung der technischen Gerätschaften. Sehr umfangreich waren in diesem Unternehmen die Angebote und die finanzielle Unterstützung im Bereich der Kinderbetreuung. Die Betreuungskosten wurden dabei zu 50 % von dem Immobilienunternehmen übernommen. Positive Effekte sind eine gestiegene Mitarbeitermotivation, eine bessere Identifikation mit dem Unternehmen, die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, ein verbessertes Personalmarketing, eine positive Außenwirkung, geringe Kranken- und Fluktuationsraten, eine schnellere Rückkehr ins Unternehmen von Müttern nach der Geburt und ein positiveres Unternehmensimage. Aufgrund der vorbildlichen Angebote wurde das Unternehmen im Jahr 2005 bei dem Wettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ ausgezeichnet.

Ich kann mir gut vorstellen, dass diese individuellen Arbeitszeitmodelle in Sozialeinrichtungen implementiert wer-

den können. Dazu bedarf es allerdings eines ausgefeilten strategischen Managements und der Bereitschaft beider Seiten, des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer, etwas verändern zu wollen.

Zudem fördert das Bundesfamilienministerium Unternehmen, die es mit ihren flexiblen Arbeitsbedingungen und Betreuungsangeboten den Arbeitnehmern ermöglichen, familiären Verpflichtungen nachzukommen, ohne beruflich kürzer treten zu müssen. Den Schlüssel zum Erfolg bilden hier Familienauszeiten, Familienpflegezeiten, umfassende Betreuungsangebote und flexible Arbeitszeitmodelle.

*In Ihrer Hausarbeit beschreiben Sie u.a. verschiedene Arbeitszeitmodelle, die bei Gesundheits- und Sozialinstitutionen implementierbar seien. Worauf führen Sie es zurück, dass es so wenige Firmen und Institutionen gibt, die aktiv diese Arbeitszeitmodelle bereits umsetzen?*

Da fällt mir ein Zitat von Goethe ein: „Zu allem Großen ist der erste Schritt der Mut“.

Innerhalb meiner Recherche wurde deutlich, dass viele Unternehmen schlichtweg mangelnde Kenntnisse über flexible Arbeitszeitmodelle haben. Weitere Gründe sind Widerstände von Gewerkschaften, Betriebsräten und Vorgesetzten, fehlende „Vermittler“ zwischen Arbeitszeitregelung und Personal und mangelnde Organisationsstruktur.

*Sie erklären in Ihrer Arbeit, dass u.a. bei Schichtdiensten, Teilzeitarbeit eine, wenn auch schwierige, Modellalternative sein kann? Welche weiteren Modelle könnten Ihrer Meinung nach funktionieren?*

Eine Alternative könnten die individuellen Arbeitszeitmodelle wie z.B. Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit sein. Diese Modelle weisen eine gewisse Flexibilität und Unterschiedlichkeit auf, da der genaue Ablauf vom jeweiligen Arbeitnehmer und seiner Ausgestaltung abhängt. Im Tagesgeschäft scheinen die Modelle jedoch wenig Anklang zu finden, weil gerade in stationären Einrichtungen eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern vor Ort sein muss, um die



gewünschte Dienstleistung zu erbringen. Organisatorische Veränderungen müssen die Rahmenbedingungen für diesen Personenkreis schaffen, damit den einzelnen Arbeitnehmern ein System vorgegeben wird, in dem sie sich bewegen und persönliche Arrangements vereinbaren können.

*Gibt es innerhalb der Marli GmbH und/oder bei anderen FLEK-Einrichtungen bereits Arbeitszeitmodelle, die im Sinne der Mitarbeiterbindung positiv funktionieren? Wenn ja, was muss getan werden, damit die Modelle ausgeweitet werden können? Wenn nein, welche Empfehlung sprechen Sie aus, damit derartige Modelle eingeführt werden?*

Ja, und zwar im AbW (= Ambulant betreuten Wohnen), wo ich beschäftigt bin. Ich genieße sehr, dass ich meine Arbeitszeit so einteilen kann, wie ich möchte. Ohne flexible Arbeitszeiten wäre ein Studium neben meiner Familie für mich nicht realisierbar gewesen.

Empfehlenswert finde ich die Praxis, die unsere skandinavischen Freunde uns vorleben: Die 30-Stunden Woche einer Führungskraft. Wie selbstverständlich verlässt in Schweden eine Leitungskraft nachmittags eine Besprechung, um den eigenen Sohn aus dem Kindergarten abzuholen. Bei uns wäre das bisher

noch undenkbar, da es gesellschaftlich nicht anerkannt ist. Zweckdienlich wäre ein verändertes Wertemanagement in der Bundesrepublik. In Schweden legen Männer und Frauen mehr Wert auf Freizeit und Familie, sind zudem zufriedener mit ihren Arbeitszeiten und seltener krank.

*Sie haben neben wissenschaftlicher Recherche zu Ihrer Hausarbeit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Marli GmbH befragt. Wie waren die Meinungen, wie hoch war die Zufriedenheit?*

Tenor war, dass das flexible Arbeitszeitmodell von Kollegen ohne Familie als überwiegend angemessen empfunden wird. Kollegen mit Familie dagegen versuchen häufig, ihre Arbeitszeiten in den Vormittag zu legen oder es so zu organisieren, dass sie einen Tag in der Woche frei haben, um Zeit mit ihren Familien bzw. mit Weiterqualifikationen etc. zu verbringen. Das gelingt nicht immer, da der überwiegende Teil der Betreuungen am Nachmittag geleistet wird. Individuelle Absprachen mit den jeweiligen Kollegen im Team wären und sind bereits eine Lösungsalternative. Als Beispiel möchte ich mein Team anführen, wo die Absprachen innerhalb unserer wöchentlichen Dienstbesprechungen getroffen werden. Großes Lob an dieser Stelle für die gute Zusammenarbeit.

# Realprojekt mit Mehrwert

## Schüler spenden über 1.200 Euro an die „Stiftung Die Mürwiker“

**Flensburg.** Voller Begeisterung und Stolz blicken Henrik Rüß, Max Wichmann und Lennart Pinske auf den 17. Mai dieses Jahres zurück. An diesem Tag fand das erste „Hand-in-Hand-Flenstival“ im Roxy Concerts in Flensburg statt – organisiert von den drei Schülern des 12. Jahrgangs der Fridtjof-Nansen-Schule im Rahmen eines Realprojektes.

Realprojekte werden von der Schule durchgeführt, um den Schülern einen aktiven und hautnahen Einblick in die Wirtschaft zu vermitteln und zu ermöglichen. Eine Kooperation der Fridtjof-Nansen-Schule mit den Mürwikern besteht hierbei seit Jahren.

Zu dem Benefiz-Konzert „Flenstival“, bei dem namhafte regionale Größen wie Simon Glöde, Tom Klose, Calli und King's Landing ohne Gage, nur für den guten Zweck auftraten, waren über 250 Gäste gekommen, um miteinander dieses tolle Ereignis und die Musik zu feiern. Auch die Mürwiker Band, eine Gruppe von Musikern mit Behinderung, begeisterte das gemischte Publikum. „Es war toll“, sagt Max Wichmann, „es gab keinen Unterschied zwischen den

einzelnen Bands. Auch im Publikum haben alle Gäste zusammen getanzt.

Mit dem Flenstival wollten wir auch zur Inklusion beitragen.“ Das ist den drei Schülern, die schon am Anfang der Projektphase im Sommer 2012 den Kontakt zu den Mürwiker Werkstätten aufgenommen und schließlich das Konzert gemeinsam mit den Mürwikern veranstaltet, zweifelsohne gelungen.

Und noch mehr als das – neben einer glatten 1 als Benotung für dieses außergewöhnliche Projekt der drei jungen Männer können sich nun auch Menschen mit Behinderung über das einzigartige Engagement der Schüler freuen.

Am 26. Juni übergaben Henrik Rüß und Max Wichmann, die beide selbst Musik machen, den Erlös des Benefiz-Flenstivals an Jürgen Klee, Vorstand der *Stiftung Die Mürwiker*. Unglaubliche 1.202,35 € kamen durch das Projekt der drei Schüler als Spende zusammen. „Ich muss den dreien ein großes Lob aussprechen. Ihr Einsatz ist wirklich außergewöhnlich. Mit dieser Spende kann die *Stiftung Die Mürwiker* wieder neue



*Der Auftritt der Band „Die Mürwiker“ beim Flenstival*

kleine und große Projekte von und für Menschen mit Behinderung finanzieren und sie so auf dem Weg in ein selbstbestimmtes Leben in der Gesellschaft unterstützen“, bedankte sich Jürgen Klee begeistert bei den Schülern.

Henrik Rüß und Max Wichmann sind darüber „einfach nur glücklich“: „Alles lief optimal. In diesem Projekt haben wir wirklich was fürs Leben gelernt. Der 17. Mai 2013 war das Wesentliche, was uns wirklich begeistert hat – das ist ein Tag, den wir nie vergessen werden.“

Nach den Ferien geht es für Henrik Rüß, Max Wichmann und Lennart Pinske in die Vorbereitungen fürs Abitur. Und danach? „Vielleicht Eventmanagement“, sagen Henrik Rüß und Max Wichmann lachend. Warum nicht? Talent ist auf jeden Fall vorhanden.

Karin Boltendahl, Abteilung Inklusion und Kommunikation, Die Mürwiker



*Jürgen Klee, Vorstand der Stiftung (re) bedankt sich bei den beiden Schülern Henrik Rüß (li) und Max Wichmann.*

## Die Mürwiker präsentieren sich als Inklusionsgemeinschaft in einer Gruppe auf Facebook

**Flensburg.** *Die Mürwiker sind mittendrin im Leben. Wir sind da und jetzt auch vernetzt. Wir gestalten lebendigen Alltag mit und für Menschen. Das ist Inklusion. Ab sofort findet ihr „Die Mürwiker“ nun auch auf Facebook. Wir haben die Gruppe „Die Mürwiker“ gegründet. Die Gruppe ist die neue Plattform für alle, die sich mit den Mürwikern verbunden fühlen. Hier kann man sich miteinander austauschen. In un-*



*serer Gruppe wird nicht das Unternehmen Mürwiker Werkstätten GmbH in den Vordergrund gestellt. Sondern „Die Mürwiker“ als Gemeinschaft von vielen unterschiedlichen Menschen. Jeder von Euch darf in der Gruppe Kommentare schreiben, Fotos, Videos und Links veröffentlichen. Wir freuen uns über viele Beiträge von Euch!*

So beginnt die Anleitung zur neuen Facebook-Gruppe „Die Mürwiker“. Nach einer längeren Planungsphase ging die Gruppe am 3. Juli 2013 offiziell an den Start. Facebook ist das größte soziale Netzwerk, in Flensburg, in Deutschland,

in Europa und der ganzen Welt. Das wollen wir nutzen.

Facebook bietet die verschiedensten Varianten an, sich zu präsentieren. Die Form der „Gruppe“ wurde gewählt, da die Mürwiker nicht ihr Unternehmen auf einer eigenen Seite darstellen, sondern die Menschen, die zu den Mürwikern gehören, untereinander vernetzen wollen. Die Gruppe ist offen für alle Beschäf-

tigten, Bewohner und Mitarbeiter der Mürwiker, für Angehörige, Ehemalige und Interessierte – kurz: für alle, die sich mit den Mürwikern verbunden fühlen und bei denen eine Beziehung zu den Mürwikern auch erkennbar ist. Daher ist die Gruppe zwar sichtbar, aber geschlossen. „Geschlossen“ bedeutet in diesem Fall, dass alle Personen, die Mitglied in der Gruppe werden möchten, vorher von einem der drei Administratoren (zwei Mitarbeiter der Mürwiker und ein Ehrenamtler) „überprüft“ und dann erst als Mit-

glied freigeschaltet werden. So wird sichergestellt, dass nur Mitglieder in der Gruppe Beiträge schreiben und kommentieren können. Beiträge sind ebenfalls nur für Gruppen-Mitglieder sichtbar. „Offene“ Gruppen, in denen jeder Facebook-Nutzer Mitglied werden und Beiträge schreiben kann, bergen die Gefahr, dass es gehäuft zu unerwünschten Mitgliedern, unerwünschten Äußerungen oder unerwünschten Dynamiken kommen kann. Für die Teilnahme in der „Mürwiker“-Gruppe wurden klare, leicht verständliche Regeln definiert (z. B. keine

Schimpfwörter, keine Beleidigungen, respektvoller Umgang miteinander). Neue Beiträge werden ebenfalls von den Administratoren geprüft. Nicht-Einhalten der Regeln kann zum Ausschluss aus der Gruppe führen.

Facebook verbindet Menschen - wenn auch nur virtuell - und ist daher auch eine Plattform für gelebte Inklusion, denn Inklusion ist unter anderem auch ein gemeinsames Erleben und der Austausch der Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Behinderung. Die Mitgliedschaft in der Gruppe „Die Mürwiker“ kann positive Rückwirkungen auf das Selbstverständnis der einzelnen Personen als Teil der Gemeinschaft der Mürwiker haben. Mitglieder werden als Privatpersonen angesprochen, die Facebook in ihrer Freizeit nutzen. Da alle Facebook-Mitglieder sich bei ihrer Anmeldung verpflichtet haben, die Nutzungsbedingungen von Facebook einzuhalten, erhält unsere Gruppe dadurch rechtliche Sicherheit.

### Erste Erfahrungen

Innerhalb der ersten zwei Wochen konnte die Gruppe schon 77 Mitglieder verzeichnen und nach fünf Wochen bereits 84, Tendenz weiterhin steigend. Es findet ein reger Austausch statt. Viele Mitglieder posten eigene Beiträge und/oder schreiben Kommentare zu anderen Beiträgen. Die Beiträge sind eine bunte Mischung aus Veranstaltungshinweisen, Fotos, Informationsaustausch, Berichten und Bildern von Aktivitäten einzelner Mürwiker-Gruppen bis hin zu den guten Wünschen zum Wochenende oder Urlaub, Verabredungen zu gemeinsamen Aktivitäten und vielem mehr. Es herrscht ein freundlicher und wertschätzender Ton. Die vielen positiven Rückmeldungen der Gruppen-Mitglieder zeigen, dass die Mürwiker einen guten Weg gewählt haben, das Medium Facebook für sich als Gemeinschaft zu nutzen. „Das finden wir toll, dass ihr sowas gemacht habt!“ Wir auch.

Karin Boltendahl, Abteilung Inklusion und Kommunikation, Die Mürwiker

## Je länger, desto lieber

### Lennart Popp – Läufer aus Leidenschaft

**Lübeck.** „Je länger, desto lieber!“ So beschreibt Lennart Popp (30) sein Verhältnis zum Laufen. Und dass er dabei auch noch sehr erfolgreich ist, erfährt man nur auf Nachfrage. Viele Medaillen, Pokale und Urkunden hat der Lübecker, der wegen einer psychischen Beeinträchtigung von der Marli GmbH unterstützt und betreut wird, schon gewonnen. Doch den bislang größten Erfolg konnte er jetzt bei den Internationalen Deutschen Leichtathletik-Meisterschaften im Berliner Ludwig-Jahn-Stadion feiern: Über 5.000 m sicherte er sich in 18:11,02 den 1. Platz und den Titel. In einem taktischen Rennen, dass er abwartend begann, war seine Ausdauer entscheidend. So ließ er im internationalen Starterfeld u.a. paraolympische Läufer aus der Mongolei hinter sich.

Zusätzlich erkämpfte sich Popp auch Bronze über 800 m in seiner



*Lennart Popp (353) auf dem Weg zum Titel*

Leistungsklasse. Dies ist umso höher zu bewerten, da es der erste wettkampfmäßige 800 m-Lauf für ihn war.

Schaut man sich die Starter- und vor allem Siegerlisten der Langstreckenrennen in Norddeutschland an, liest man immer wieder den Namen Lennart Popp. Sei es beim Landessportfest der Werkstätten für behinderte Menschen auf dem Buniamshof, dem Lübeck Marathon, beim Dextro Energy Triathlon in Hamburg oder beim Haselauf-Marathon im niedersächsischen Lönning.

Trainiert wird der 30jährige Läufer aus Leidenschaft von seinem Heimtrainer beim Laufftreff Lübeck des LSC, Torsten Mehlfeld, der ihn auch taktisch vorbereitet. Brigitte Rogge und Nikolai Olenberg von der Marli GmbH begleiten und unterstützen ihn bei den Wettkämpfen.(sb)

## Gemeinsam läuft's besser

### Erste Laufgruppe in Kooperation mit Special Olympics gegründet

In der Stiftung Drachensee wurde Anfang Juli die erste Laufgruppe der Initiative „Gemeinsam läuft's besser“ in Schleswig-Holstein gegründet. Das

Sportprojekt ist eine Aktion von Special Olympics Deutschland und der Getränkemarkte Lift. Ziel ist, das Miteinander von Menschen mit und ohne Be-

hinderungen zu fördern. Der Drachensee-Laufftreff wurde initiiert von Stefan Baudis und Eugen Barz, beide Mitarbeiter der Werkstatt am Drachensee und begeisterte (Marathon-)Läufer. Schnell fanden sie acht weitere Interessenten, einige von ihnen spielen bereits erfolgreich Fußball. Die Laufgruppe trainiert jetzt jeden Dienstag unter der Leitung von Sportstudent Torsten Burgschat. Manfred Albrecht, der stellvertretende Vorsitzende von Special Olympics Schleswig-Holstein e.V. „zeigte sich erfreut über die Kooperation mit der Stiftung: „Wir sind froh, die Stiftung Drachensee als ersten Partner gefunden zu haben“. (ig)





# Alle haben die Prüfung bestanden

## Erster Qualifizierungsbaustein erfolgreich abgeschlossen



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Zertifikatsübergabe mit Nuri Kazak (li), Sigurd Goldbach (re) und Ingrid Lorenz (2. v. r.)

**Kiel.** Großer Tag für die neun Teilnehmerinnen und Teilnehmer des ersten Qualifizierungsbausteins „Arbeiten im Kassenbereich“: Alle haben ihre Leistungsprüfung mit Erfolg bestanden. Nach der mündlichen und schriftlichen

Prüfung folgte am 10. Juli die feierliche Zertifikatsübergabe in der Beruflichen Bildung.

Ingrid Lorenz (Bereichsleitung) und Sigurd Goldbach (Ausbildungsleitung) konnten den Vorstand Klaus Teske,

zahlreiche Fachleitungen, den Sozialen Dienst der Werkstatt am Drachensee sowie Nuri Kazak von der Industrie- und Handelskammer zu Kiel unter den Gästen begrüßen.

Qualifizierungsbausteine sind gesetzlich verankert im Berufsbildungsgesetz, werden von den Bildungsträgern entwickelt, durch die Industrie- und Handelskammern oder die Handwerkskammern zertifiziert und sollen die Integrationschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt steigern. Die nächsten Qualifizierungsbausteine sind bereits in Planung: Umwelt und Hygiene, Spielen mit Kindern im Alter zwischen 3 und 6 Jahren sowie Gehölzpflege.

Sönke Lintzen  
Bereichsleitung Qualität und Kommunikation, Stiftung Drachensee

## Wir sind Inklusion

### Die Werkstätten

Viele Menschen mit Behinderung sind wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung nicht in der Lage, am allgemeinen Arbeitsmarkt ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Sie gelten sozialrechtlich als „dauerhaft voll erwerbsgemindert“.

In manchen (europäischen) Ländern gibt es Werkstätten, in denen diese Menschen, die am Arbeitsmarkt keine Chance haben, trotzdem am Arbeitsleben teilhaben können, sofern für sie ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Wo es diese Möglichkeit gar nicht gibt oder wo gerade kein Platz frei ist, sind

diese Menschen von Arbeit ausgeschlossen.

Das ist in Deutschland anders. Bei uns haben behinderte Menschen nicht nur die Möglichkeit, in Werkstätten zu arbeiten, sondern es besteht ein Rechtsanspruch darauf. Wenn kein Platz vorhanden ist, muss einer geschaffen werden, durch die Werkstatt und durch den zuständigen Sozialhilfeträger.

Dadurch ist allen Menschen, die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erwerbstätig sein kön-

nen, rechtsverbindlich garantiert, am Arbeitsleben teilhaben zu können.

Wenn Inklusion uneingeschränkte Teilhabe bedeutet, dann ist diese Garantie auf Teilhabe am Arbeitsleben Inklusion in ihrer weitest gehenden Ausprägung.

Werkstätten für behinderte Menschen sind Inklusion. (mk)

## Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen

Mit Datum vom 31. Juli 2013 ist der 320seitige Teilhabebericht der Bundesregierung erschienen. Seit dem 22. August 2013 liegt er als Unterrichtung durch die Bundesregierung als Drucksache 17/14476 vor. Im Folgenden soll anhand einiger kurzer Ausschnitte deutlich werden, dass in der Tat ein Paradigmenwechsel im Hinblick auf die Lebensumstände von Menschen mit Behinderung und im Umgang mit ihnen vollzogen wird. (mk)

Über 7 Millionen Menschen gelten in Deutschland als schwerbehindert, rund 17 Millionen Menschen im Alter von über 18 Jahren leben mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder chronischen Krankheiten, die sie im täglichen Leben einschränken. Das sind jede vierte Frau und jeder vierte Mann. [...]\*

### **Beeinträchtigung und Behinderung: Vom Behindert-Sein zum Behindert-Werden**

Die Bundesregierung unterscheidet in diesem Teilhabebericht zwischen Beeinträchtigung und Behinderung. Liegt aufgrund von Besonderheiten von Körperfunktionen oder Körperstrukturen eine Einschränkung vor, z. B. beim Sehen, Hören oder Gehen, wird dies als Beeinträchtigung bezeichnet. Erst wenn im Zusammenhang mit dieser Beeinträchtigung Teilhabe und Aktivitäten durch ungünstige Umweltfaktoren dauerhaft eingeschränkt werden, wird von Behinderung ausgegangen. [...]

Die bisherigen Berichte haben sich darauf konzentriert, die in der jeweiligen Legislaturperiode ergriffenen Maßnahmen und Aktivitäten darzustellen. Die Lebenslagen von Menschen mit Behinderungen wurden hingegen nur unzureichend abgebildet. Das haben wir mit dem vorliegenden Bericht geändert.

\* Anm. FLEK infos: Anteilig davon und im Unterschied zu „schwerbehindert“ sind die Menschen zu sehen, die als „dauerhaft voll erwerbsgemindert“ anerkannt sind. Sie arbeiten auf ca. 300.000 Werkstattarbeitsplätzen.

Die Bundesregierung nimmt mit dem Teilhabebericht nun erstmals die tatsächlichen Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen in den Blick. Der Bericht untersucht die Frage, inwiefern Menschen, die beeinträchtigt sind, im Zusammenwirken mit Umweltfaktoren Beschränkungen ihrer Teilhabechancen erfahren, d. h. dadurch erst behindert werden. Er untersucht also Faktoren, die die Teilhabe einschränken und Umstände, die sich für die Teilhabe als förderlich erweisen. [...]

### **Wissenschaftlicher Beirat**

Ein interdisziplinär zusammengesetzter Wissenschaftlicher Beirat hat bei der Erstellung dieses Berichtes mitgewirkt. [...]. Die Beiträge des Wissenschaftlichen Beirats unterliegen der wissenschaftlichen Freiheit und bilden die Bandbreite der wissenschaftlichen Diskussion ab. Damit ist keine Aussage getroffen, inwieweit sich die Bundesregierung die jeweilige Position zu eigen macht. Vielmehr soll der neue Bericht durch eine umfassende Darstellung unterschiedlicher Sichtweisen eine breite Diskussion über die bestmögliche Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen in Deutschland ermöglichen.

### **Erstmalig: Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen**

In Erfüllung der Verpflichtung aus der UN-Behindertenrechtskonvention ist die Perspektive und Expertise von Menschen mit Behinderungen und der sie vertretenden Organisationen von Anfang an in den neuen Teilhabebericht eingeflossen. Drei der neun Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirates wurden vom Deutschen Behindertenrat benannt. Diese Einbeziehung von Anfang an ist Leitlinie für die künftigen Berichterstattungen. Und diesem Standard stellt sich die Bundesregierung.

Darüber hinaus wurde laufend die Expertise von entscheidenden Multiplikatoren eingeholt und in den Bericht integriert. So gab es einen fruchtbaren institutionalisierten Fachaustausch mit der Moni-

toring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention, mit dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS).

### **Lebenslagenansatz**

Die Bundesregierung orientiert sich bei diesem Teilhabebericht am Lebenslagenansatz, um die Gesamtheit der Ressourcen und Beschränkungen, die eine Person bei der Verwirklichung eigener Lebensvorstellungen beeinflussen, in die Analyse einzubeziehen. Ressourcen und Beschränkungen können sich beispielsweise auf die wirtschaftliche Lage, auf die Bildung oder die soziale Einbindung beziehen, die für die Entfaltungsmöglichkeiten einer Person von Bedeutung sind. Das Lebenslagenkonzept in der Sozialberichterstattung betrachtet dabei nicht nur eine dieser Dimensionen isoliert, sondern die Wechselwirkungen zwischen den Handlungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Lebensbereichen.

Untersuchungen, denen der Lebenslagenansatz zugrunde liegt, verfolgen das Ziel, die tatsächliche Lebenswirklichkeit der Menschen und deren Handlungsspielräume möglichst differenziert und umfassend zu beschreiben. Sie nutzen dabei nicht nur objektive Merkmale, sondern auch subjektive Einschätzungen, z. B. in Form persönlicher Einstellungen, Selbsteinschätzungen oder durch die Bewertung immaterieller Dimensionen, wie der sozialen Einbindung. Außerdem berücksichtigen sie, dass häufig spätere Lebenslagen durch frühere beeinflusst werden. Das ist unmittelbar einsichtig, wenn man etwa an den Zusammenhang von allgemeinen Schulabschlüssen und beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten denkt.

Der Lebenslagenansatz findet in diesem Bericht in den Grundzügen Anwendung, auch wenn die subjektive Wahrnehmung und Interpretation des Lebens der Menschen mit Behinderungen aufgrund der noch unzureichenden Datenlage derzeit nur punktuell einfließen kann.

# 40 Jahre WfbM Treeneweg in Flensburg

## Eine Werkstatt mitten im Wohngebiet im Wandel der Zeit

„Wir sind Inklusion“ wird auf Seite 9 behauptet. Sind Werkstätten erst jetzt mit dem Wandel der Begrifflichkeiten und Konzeptionen von Eingliederung und Teilhabe zur Inklusion auf dem richtigen Weg? Die Frage erübrigt sich. „Wir waren schon immer Inklusion“, könnten Rentner sagen, die derzeit nach einem langen Arbeitsleben die Werkstätten verlassen. Inklusion klingt heute aber moderner. Dafür spricht die **Rede des ehemaligen Werkstattleiters Karl Carlsen anlässlich des 40jährigen Bestehens der Werkstatt Treeneweg**, die wir in wesentlichen Auszügen abdrucken. (fk)



Die Werkstatt Treeneweg war die erste Werkstatt der Mürwiker in einem eigenen Gebäude, und sie hat bis heute einen besonderen Standort, denn sie liegt nicht wie die meisten anderen Werkstätten in einem Industriegebiet, sondern mitten in einem dicht besiedelten Wohngebiet. Diese Tatsache barg zwar manchmal Probleme, aber vor allem bietet sie aus heutiger Sicht besondere Chancen. Inklusion geschieht nicht hinter verschlossenen Türen, sondern direkt bei uns vor der Haustür. Die Werkstatt Treeneweg hat in den letzten 40 Jahren gelernt, ihre besondere Lage zu nutzen und sich der Gesellschaft bewusst zu öffnen.

Überall in Deutschland entstanden in den 1960er und 70er Jahren die ersten Werkstätten. Nach den grausamen Schrecken des II. Weltkrieges, dem auch viele Tausende Menschen mit Behinderung zum Opfer fielen, gab es kein Konzept und keine Einrichtung, um das Leben der Menschen zu gestalten. So entstanden zuerst Kinderhorte, später Schulen und dann auch „Be-

schützende Werkstätten“. 20 Jahre nach dem Jahr 1945 gab es wieder Menschen mit Behinderung, die im arbeitsfähigen Alter waren – und damit auch die Notwendigkeit, für diese Menschen Arbeitsplätze zu schaffen.

Der Name „Beschützende Werkstätten“ war damals Programm: Der Schutz der Menschen stand an erster Stelle, Werkstatt oder gar Produktion standen im Hintergrund. Das sollte sich jedoch schnell ändern und so wandelte sich später der Begriff zu „Werkstatt für Behinderte“. Im Treeneweg erkannte man, dass Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben teilhaben können und wollen.

Von Anfang an hat das Telefon eine besondere Rolle in der Werkstatt Treeneweg gespielt. Der erste Auftrag kam von der Deutschen Bundespost: Menschen mit Behinderung reparierten Telefone, die die Post aussortiert hatte, und setzten sie wieder instand, so dass sie erneut den Kunden zugeführt werden konnten. Alle technischen Schritte, die die Post für eine Hauptinstandsetzung verlangte, wurden in der Werkstatt durchgeführt. Damit auch wirklich jeder Mitarbeiter mit Behinderung in die Produktion einbezogen werden konnte, entwickelten die Gruppenleiter Hilfsmittel. Und da die Mitarbeiter mit Behinderung immer mehr lernten und es immer mehr Mitarbeiter wurden, wurde

auch immer mehr produziert. Es entwickelte sich ein richtiger Betrieb mit ausgefeilter Produktion.

Aus der „Werkstatt für Behinderte“ wurde inzwischen die „Werkstatt für behinderte Menschen“. Die Betonung liegt zwar noch auf Werkstatt, aber auch auf Mensch. Es ist eine „Werkstatt für Menschen“, die Behinderung spielt eine untergeordnete Rolle. Werkstätten sind heute selbstverständlicher Teil dieser Gesellschaft und mittendrin im Leben. Und eine besondere Lage braucht ein besonderes Konzept. Mit dem Café LebensArt hat sich die Werkstatt Treeneweg 2012 endgültig für die Gesellschaft und das Wohnumfeld geöffnet. Jeder kann hier zum Mittagstisch kommen, Veranstaltungen besuchen oder den Raum für eigene Festlichkeiten mieten. Beim alljährlichen Mittsommerfest, das von den Mürwikern organisiert wird, feiern am Treeneweg über 1.000 Menschen aus dem Wohngebiet gemeinsam auf der Wiese neben dem Werkstattgebäude. Die Werkstatt Treeneweg hat sich in den letzten 40 Jahren entwickelt und ihre besondere Lage zu nutzen gewusst: Sie wurde von der „Beschützenden Werkstatt“ zu einem Ort der Begegnung und der Inklusion. Denn wo könnte das besser gelingen als mitten in einem dicht besiedelten Wohngebiet?



Datum	Veranstaltung	Veranstalter
05.-26.09.2013	tägl. 10 - 18 Uhr, Kunststerne, Ausstellung in der Kirche St. Nicolai Kiel, Alter Markt	u. a. Stiftung Drachensee
22.09.2013	ab 11 Uhr, InBeat - Das Musikfest / Niebüll	Die Mürwiker <sup>®</sup> , DJH
30.09.-05.10. 2013	Präsentation der Unternehmensgruppe Marli im CITTI-PARK Lübeck, Herrenholz	Marli GmbH
12.10.2013	Herbstfest auf dem Marli-Hof, Wesloer Landstr. 5 b/c, Lübeck	Marli GmbH
26.10. 2013	Tag der offenen Tür 2013 der Werkstätten im Gleisdreieck und des Marli-Hofes	Marli GmbH
26.10.2013	11 Uhr, Vernissage - Eröffnung der Kunstaussstellung, nordenArt, Norderstr. 38, Flensburg	Die Mürwiker <sup>®</sup>
29.10.2013	8. Lübecker Marketing Forum des Marketing Clubs Lübeck in den media docks	Marli GmbH
23.11.2013	ab 11 Uhr, Weihnachtsbasar, Werkstatt Munkbrarup	Die Mürwiker <sup>®</sup>
29.11. 2013	Lichterfest auf dem Marli-Hof, Wesloer Landstr. 5 b/c, Lübeck	Marli GmbH
29.11.2013	ab 11 Uhr, Weihnachtsbasar, Werkstatt Bahnhofstraße - Der kleine Laden	Die Mürwiker <sup>®</sup>
30.11.2013	11 - 17 Uhr, Weihnachtsbasar der Stiftung Drachensee, Hamburger Chaussee 221, Kiel	Stiftung Drachensee

**FLEK**

Gruppe GmbH



Die Mürwiker<sup>®</sup>



horizonte  
ostholstein

Stiftung Drachensee   
- Arbeit und Wohnen für Menschen  
mit Behinderungen -

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