

St. Nicolaiheim
Sundsacker e.V.



Magazin für
Mitarbeiter, Kunden,
Partner & Interessierte

2.08

ZEIT FENSTER

AUS DEM VEREIN
www.behinder-mich-nicht.de

FACHARTIKEL +
AUS DEM VEREIN
Arbeitsbegleitende
Maßnahmen

FACHARTIKEL
ICF: Teilhabe – wie
wird sie ermittelt?

KULTUR
Inklusion

SPORT
Walk-Event

TITELTHEMA

Gesundheit

Vorsorge Verantwortung



ERFOLG
BEWEGUNG
ARBEIT
FINANZIELLE SICHERHEIT

SPORT
ENTSPANNUNG
FREIZEIT
FAMILIE
BESUNDE ERNÄHRUNG

GENUSS

Inhalt

KONTAKT

St. Nicolaiheim Sundsacker e.V.
Redaktion Zeitfenster
 Mehbydiek 23
 24376 Kappeln
 www.st-nicolaiheim.de

Post an das Redaktionsteam:
zeitfenster@st-nicolaiheim.de

EDITORIAL

Werte → 3

FACHARTIKEL

Arbeitsbegleitende
 Maßnahmen → 14

AUS DEM VEREIN

Lernzielorientierte
 Wassergewöhnung → 15

TITELTHEMA

Gesundheit

Gesundheitsvorsorge aus Sicht
 des Arbeitgebers → 4

Betriebliches
 Gesundheitsmanagement
 (Gastbeitrag BAD) → 5

KULTUR

Inklusion → 16

FACHARTIKEL

ICF: Teilhabe
 – wie wird sie ermittelt? → 19

AUS DEM VEREIN

Drachenbau – eine arbeits-
 begleitende Maßnahme → 20

IMPRESSUM

Ausgabe 2.08
 Erscheinungsdatum: 11.2008

Herausgeber:
 St. Nicolaiheim Sundsacker e.V.

verantwortlich im Sinne des
 Presserecht: Stefan Lenz

Gesundheit von Mitarbeitern

– Privatsache oder vom Betrieb
 beeinflussbar?
 (Gastbeitrag BWG) → 6

Fit und gesund
 durch Herbst und Winter → 7

AUS DEM VEREIN

Verkehrstraining → 22

SPORT

Walk-Event → 23

AUS DEM VEREIN

Radfreizeit – eine gelungene
 Maßnahme der Inklusion → 24

POLITIK & RECHT

Gesetzliche
 Krankenversicherung → 10

AUS DEM VEREIN

Der Widder → 11

AUS DEM VEREIN

www.behinder-mich-nicht.de
 → 12

AUS DEM VEREIN

Sternstunden → 26

AUS DEM LEBEN

Ein Bild des Sommers → 27

Redaktion:
 Wiebke Callsen | Amb. betr. Wohnen
 Martin Kröning | Jugendhilfe
 Claudia Lamarti | Bereichsleitung
 Stefan Lenz | Geschäftsführung
 Mercedes Mücke | Service
 Ludger Ohlendorf | Werkstatt
 Miriam Stracke | Schwerbeh.-Bereich

Gestaltung: Lenka Hansen
 (www.kenn-zeichen.net)

Werte

Geben wir diesem tugendhaften Begriff eine neue Bedeutung

Das Sozialsystem ist in der jetzigen Form bei steigenden Fallzahlen nicht mehr zu finanzieren. Ein Paradigmenwechsel muss stattfinden, damit Menschen auch in Zukunft noch Hilfen bekommen.

Beides sind viel zitierte Sätze von Kommunalpolitikern oder Mitarbeitern der Landes- und Kreisverwaltungen. Das System wird kippen, wenn es so weitergeht, oder die Hilfen werden nicht mehr finanzierbar sein.

Zurzeit erleben wir, wie ein System tatsächlich kippt, und kaum jemand hat vorher darauf hingewiesen, dass es passieren wird. Das Bankensystem ist schließlich der »Freie Markt«, und der reguliert sich ja bekanntlich selbst.

Einige wenige Profiteure haben Monopoly gespielt und mit unwirklichen Ge-

schäften Milliarden Euro verspielt. Der Kollaps des Wirtschaftssystems droht. Milliarden müssen seitens des Staates in endlose Löcher gestopft werden, damit das Wirtschaftssystem nicht kippt. Es entsteht das Gefühl, dass Gewinne privatisiert und Verluste sozialisiert werden.

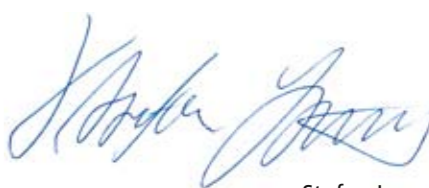
Im Sozialsystem droht nach Meinung der Leistungsträger der Kollaps und eine Veränderung scheint nötig zu sein.

Doch hier handelt es sich nicht um Luftbuchungen, sondern um Menschen, deren Bedarfe weiter vorhanden sind und die auch bei Änderung der Grundlage der Sozialgesetzgebung, also einem Systemwechsel, weiterhin vorhanden sind.

Kann und darf ein Sozialsystem umkippen? Und wenn diese Gefahr tatsächlich besteht, sollten bzw. müssen wir dann

nicht dieses System finanziell unterstützen, da sonst Unmenschlichkeit, soziale Kälte und soziale Unruhen entstehen können? Für die Wirtschaft und den Staat wäre dies nicht weniger gefährlich als ein kippendes Banken- und Börsensystem.

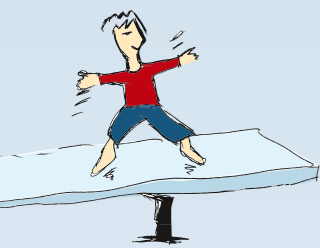
Nehmen wir doch das Geld auch zukünftig in die Hand, welches wir tatsächlich benötigen, um Menschen ein menschenwürdiges und barrierefreies Leben in unserer Gesellschaft zu ermöglichen.



Stefan Lenz

Gesundheit

Lebensfreude
Energie



Gesundheitsvorsorge aus Sicht des Arbeitgebers: Teil 1

TEXT: STEFAN LENZ

In einer Welt mit veränderten Sozialsystemen hat sich die Verantwortung für die eigene Gesundheit zur Erhaltung der individuellen Arbeitskraft grundlegend geändert.

Nach der industriellen Revolution musste der Arbeitgeber lernen, dass er für die Gesundheit seiner Mitarbeiter im großen Umfang mitverantwortlich sein sollte, da bedingt durch die schlechten Arbeits-, Wohn- und Lebensumstände viele betriebswichtige Mitarbeiter krankheitsbedingt ausfielen. Gut qualifizierte Mitarbeiter hatten durch hohe Anteile von Berufsunfällen hohe Ausfallzeiten oder wurden berufs unfähig. Wichtige Potenziale zur Fertigung im Produktionsprozess gingen somit verloren, und es wurde letztendlich teurer, diese ständig zu ersetzen, als gute Arbeitsbedingungen und gute Schutzvorrichtungen zu haben. Anfang der 70er-Jahre wurden die Auflagen zum Unfallschutz immer weiter verbessert und sind heute auf einem sehr hohen Niveau. Die persönliche Schutzausrüstung der Mitarbeiter und die Sicherheitsvorkehrungen an Maschinen sowie die Verfahrensanleitungen und Gefährdungsanalysen in Betrieben haben die klassischen Verletzungsgefahren sehr stark minimiert. Es scheint so, als könnten sich Mitarbeiter und Arbeitgeber bequem zurücklehnen, doch leider sieht die Wirklichkeit anders aus.

Durch Veränderungen im Arbeitsleben haben sich die Gefährdungspotenziale stark verändert. Die körperlichen Belastungen durch Hitze, Kälte und durch das Tragen und Heben schwerer Lasten werden in allen Berufsfeldern geringer. Durch hohe Lohnkosten und die damit verbundene Umverteilung der Arbeit auf weniger Mitarbeiter wächst die psychische Beanspruchung des Einzelnen sehr

schnell und sehr ausgeprägt. Dies gilt vor allem in Berufen der Dienstleistung für Menschen.

Burn-out oder andere psychische Erkrankungen sind immer öfter Gründe für einen krankheitsbedingten Arbeitsausfall eines Mitarbeiters. Erschreckend hierbei ist, dass das Alter der Betroffenen stetig sinkt, sodass die Gefahr nicht nur bei älteren Arbeitnehmern besteht. Durch häufigere Ausfälle von Mitarbeitern entsteht eine Wechselwirkung auf die Kollegen, da diese öfter einspringen müssen und somit mehr belastet werden. Ein Kreislauf, der schwer zu durchbrechen ist, da die finanziellen Spielräume immer enger werden. Erschwerend für beide Seiten der am Arbeitsprozess Beteiligten sind die Veränderungen in der gesetzlichen Rente. Konnte ein Arbeitnehmer früher mit 63 bzw. 65 Jahren in den Ruhestand gehen, wobei in der Praxis durch Altersteilzeit oder Vorruhestandsregelungen nur die wenigsten Arbeitnehmer bis 65 Jahren gearbeitet haben, so besteht heute eine Regelarbeitszeit bis zum 67. Lebensjahr.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Rentenbeiträge zwar weiterhin steigen werden, aber die Rentenauszahlungen kaum der wirtschaftlichen Entwicklung angepasst werden können. Es ist daher davon auszugehen, dass immer weniger Arbeitnehmer früher in Rente gehen können, da sie finanziell nicht in der Lage sein werden, die Abschläge auf die Rentenzahlungen zu kompensieren. Dieser Prozess ist kontraproduktiv im Hinblick auf Entwicklung der Belastungen am

Arbeitsplatz, da diese weiter steigen werden.

In unserer Einrichtung kommt noch erschwerend hinzu, dass 70% aller Mitarbeiter im Schichtdienst tätig sind, sodass nur sehr wenige Mitarbeiter im Alter auf Arbeitsplätzen ohne Schichtarbeit ihren Dienst ausüben können. Diese zusätzliche Belastung ist nicht veränderbar.

Was ist zu tun? – Mit dieser Frage sollte und muss sich jeder Mitarbeiter auseinandersetzen, da unabhängig vom wirtschaftlichen Rahmen der Einzelne mit der Auswirkung einer Erkrankung letztendlich alleine leben muss. Jeder Arbeitnehmer ist hier für sich selbst verantwortlich.

Das Arbeitsverhältnis ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber – »kaufe Leistung gegen Entlohnung ein« – und Arbeitnehmer – »gebe Arbeitskraft für Entlohnung«. Sollte die Bedingung – »stelle meine Arbeitskraft zur Verfügung« – nicht mehr erfüllt werden, sind die wirtschaftlichen Auswirkungen für den Betroffenen sehr gravierend, da die Berufsrente nicht mehr im Sozialsystem mitversichert ist und die Rentenhöhe bei eigener Versicherung meist relativ niedrig ist. Eine Ausnahme ist hier die Berufsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall.

Jeder muss also schon heute sehen, welche persönlichen Schritte er selbst unternimmt, damit seine Arbeitskraft auch noch mit 66 Jahren zur Verfügung steht, er psychisch stabil bleibt und kein Burn-out-Syndrom bekommt; und der Arbeitgeber muss zusätzlich zur klassischen Unfallverhütung neue Methoden entwickeln, damit Mitarbeiter auch unter erhöhtem Arbeitsdruck psychisch stabil bleiben. Das Miteinander aller Beteiligten ist hier gefordert. Ein entscheidender Schritt hierzu sind der faire Umgang im Team und die Offenheit im Miteinander unter Respektierung der einzelnen Person.

→ ... Seite 9

Arbeitsklima Vertrauen Motivation

GASTAUTORIN: BIRTE WILHELMI,
BETRIEBSÄRZTIN, BAD FLENSBURG

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Wer sich überdurchschnittlich um die Gesundheit und das Wohlbefinden des Mitarbeiters bemüht, hat ein gutes Betriebsklima. Gesundheitsfördernde Maßnahmen haben nicht nur positive Auswirkungen auf die Reduktion von Fehlzeiten, sondern steigern auch die Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen. So wurde in den letzten Jahren besonders Wert darauf gelegt, Mitarbeitern, die durch schweres Heben, Arbeiten in ungünstiger Haltung und lange sitzende Tätigkeit belastet sind, Rückenschulungskurse anzubieten.

Um die Infektionsgefahr zu vermindern, fanden Hygieneschulungen statt. Die Mitarbeiter lernen dort das richtige Reinigen von Gegenständen und Flächen, um die Verbreitung von Infektionserkrankungen zu verhindern und sich zu schützen.

Alle Mitarbeiter der Einrichtung, auch die weniger gefährdeten, können sich alle drei Jahre untersuchen und, wenn der Wunsch besteht, gegen Hepatitis A und B impfen lassen. Die Arbeitsbereiche werden jährlich begangen, und wir versuchen, sie möglichst sicher und gefahrenarm zu gestalten. Ein wichtiger Punkt ist die Lärmreduzierung in den Lärmbereichen. Alle Mitarbeiter dort sind mit Gehörschutz, z.T. auch mit angepasstem Gehörschutz ausgestattet. Außerdem werden die Räume wenn möglich mit Schallschutz ausgestattet.

Besonders wichtig im Arbeitsbereich ist, dass die Mitarbeiter die Möglichkeit haben in ihren Bereichen in Gesprächsgruppen über ihre Probleme bei der Arbeit und mit den Betreuten zu reden. In der heutigen Zeit treten psychische Probleme durch erhöhte Belastungen im Arbeits- und Privatleben gehäuft auf, und ein gutes Arbeitsklima unter Kollegen, die sich gegenseitig auffangen, wäre wünschenswert. So kann einem Mitarbeiter,

der eine Belastungsreaktion hat, die sich zum Beispiel durch erhöhten Alkoholkonsum, Depressionen oder gesteigerte Aggression darstellen kann, frühzeitig geholfen werden. Man darf nicht vergessen, dass Berufstätige den größten Teil ihrer Zeit am Tag am Arbeitsplatz und unter Kollegen verbringen.

Erkennungsmerkmale

einer Veränderung, die durch ein beginnendes Burn-out-Syndrom, Alkoholismus, andere Suchtmittel oder Depressionen hervorgerufen werden, sind z.B.:

- in-sich-zurückziehen, Kontaktminderung
- häufige Kurzerkrankungen
- häufige Abwesenheit vom Arbeitsplatz
- Qualitätsminderung
- Unpünktlichkeit
- Stimmungsschwankungen
- Überreaktionen
- Störung von Aufmerksamkeit, Konzentration und Auffassung.

Bei Alkohol- oder Tablettenabhängigkeit kommen zusätzlich hinzu:

- Zittern
- laute Stimme
- Schweißausbrüche
- Störung von Merkfähigkeit und Gedächtnis
- Bewusstseins- und Orientierungsstörungen.

Oft wird der Mitarbeiter zu Beginn seine Probleme verharmlosen, versuchen seine Fehlleistungen auszugleichen, sich zu entschuldigen und zu bagatellisieren.

Im Mittelpunkt eines jeden guten Betriebes steht der Mensch.

Suchtkriterien

- Häufige Einnahme der Substanzen in größeren Mengen und länger als beabsichtigt
- Anhaltender Wunsch und Versuche, den Substanzgebrauch zu verringern oder zu kontrollieren
- Hoher Zeitaufwand, sich die Substanz zu beschaffen, sie zu nehmen oder sich von ihrem Gebrauch zu erholen
- Häufiges Auftreten von Vergiftungs- oder Entzugssymptomen, wenn eigentlich die Erfüllung anderer wichtiger Verpflichtungen erwartet wird
- Aufgabe von beruflichen, sozialen oder Freizeitaktivitäten für die Substanz
- Toleranzentwicklung mit Wunsch der Dosissteigerung
- Entzugssymptome und häufige Substanzeinnahme zur Vermeidung von Entzugssymptomen

Um Mitarbeitern zu helfen und sie schon frühzeitig vor der Entgleisung zu schützen, ist es wichtig, ein gutes Arbeitsklima zu haben und sich zu sensibilisieren. Das soll nicht heißen, dass man sich untereinander kontrollieren sollte, aber für einander da ist und dem anderen frühzeitig Hilfe anbietet. Hier sollten der Betrieb und die Mitarbeiter eng zusammenarbeiten. Auch hier ist zu sehen, wie wichtig es ist, in regelmäßigen Abständen Gruppengespräche zu führen.

Bitte vergessen Sie nicht, dass auch ich, die Betriebsärztin, jederzeit bei Problemen für Sie als Ansprechpartnerin zur Verfügung stehe. ■



GASTAUTORIN: HEIKE SCHAMBORTSKI
BERUFGENOSSENSCHAFT FÜR GESUNDHEITSDIENST
UND WOHLFAHRTSPFLEGE (BGW)

Gesundheit von Mitarbeitern – Privatsache oder vom Betrieb beeinflussbar?

Berufsarbeit ist ein wesentlicher Teil des Lebens. Berufstätige verbringen einen großen Teil der Zeit, in der sie wach und aktiv sind, am Arbeitsplatz. Wenn Menschen chronisch erkranken, spielen deshalb häufig arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren eine Rolle. Die Gesundheitswissenschaft geht heute allerdings davon aus, dass körperliche Belastungsfaktoren allein nicht erklären, warum einige Beschäftigte beispielsweise an einem chronischen Rückenleiden erkranken und andere nicht. Neben unterschiedlich starken privaten Belastungen und Ressourcen kommt eine Vielzahl von betrieblichen Einflüssen dazu, die den Ausbruch einer Berufskrankheit begünstigen oder verhindern können. Aber auch Arbeitsunfälle sind kein unausweichliches Schicksal. Die Ursache dafür ist meist ein Zusammenspiel von persönlichen, technischen und organisatorischen Faktoren. Selbst der Weg zur Arbeit, der von vielen als vom Arbeitgeber wenig beeinflussbar angesehen wird, kann durch arbeitsbedingte Ursachen gefährlicher werden. Wenn Mitarbeiter beispielsweise durch eine unflexible Schichtplanung gezwungen sind, sich zu Stoßzeiten im Berufsverkehr zu bewegen, oder wegen ungünstiger Anfahrungs- oder Endzeiten keine öffentlichen Verkehrsmittel benutzen können, sind sie größeren Gefahren ausgesetzt.

Nur zur Vorsicht zu ermahnen bringt wenig

Wenn man Arbeits- und Wegeunfälle sowie die Entstehung von arbeitsbedingten Erkrankungen vermeiden möchte, muss man also an vielen Stellen ansetzen. Häufig wird lediglich auf das Fehlverhalten von Mitarbeitern verwiesen, die keine Handschuhe benutzen, die

falschen Schuhe tragen, leichtsinnig fahren oder nicht rückengerecht arbeiten. Dieses Erklärungsmodell greift zu kurz. Maßnahmen, die sich darauf beschränken, die Mitarbeiter zur Vorsicht zu ermahnen, bleiben deshalb auch wirkungslos.

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Verantwortung dafür, dass die Arbeit in seinem Betrieb nicht krank macht und Schutzvorschriften eingehalten werden. Er nimmt diese Verantwortung wahr, indem er Regelungen trifft, z.B. in Form von Betriebsvereinbarungen, oder indem er dafür sorgt, dass Unterweisungen für die Beschäftigten oder Gefährdungsbeurteilungen stattfinden. Er legt die betrieblichen Strukturen und Verantwortlichkeiten fest, zum Beispiel durch die Berufung des Arbeitsschutzausschusses (ASA) und die Benennung von Sicherheitsbeauftragten. Dabei stehen ihm die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt beratend zur Seite. Doch damit ist die Frage, wie die Mitarbeiter motiviert werden können, gesundheitsgerecht zu arbeiten und sich darüber hinaus auch noch in der Freizeit gesundheitsfördernd zu verhalten, noch nicht beantwortet.

Eigenverantwortung durch aktive Beteiligung stärken

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden Mitarbeiter beteiligt, sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu engagieren, belastende und schädigende Faktoren abzubauen und vorhandene Ressourcen zu stärken. Die dahinterliegende Idee: Nicht von oben herab etwas für die Beschäftigten zu tun, sondern sie aktiv in ihrer Selbstverantwortung zu stärken. Das ist nachweislich erfolgreicher.

Mitarbeiter haben dann die Möglichkeit, die Themen einzubringen, die ihnen wirklich unter den Nägeln brennen, und fühlen sich ernst genommen. Denn was nutzt das schönste Fitnessprogramm, wenn es am Arbeitsplatz zieht, schlechte Arbeitsabläufe nerven oder Konflikte im Team nicht geklärt werden? Führungskräfte spielen dabei eine wichtige Rolle, weil sie Unternehmenskultur prägen und auch durch ihr Verhalten deutlich machen, welchen Stellenwert die Gesundheit der Mitarbeiter im Unternehmen hat. Mitarbeiter werden durch Beteiligung bestärkt, ihre persönliche Verantwortung für ihre Gesundheit wahrzunehmen. Wenn Mitarbeiter im Betrieb an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wie Sport- oder Ernährungsprogrammen teilnehmen, verbessert das die Chance, dass sie es auch zu Hause tun.

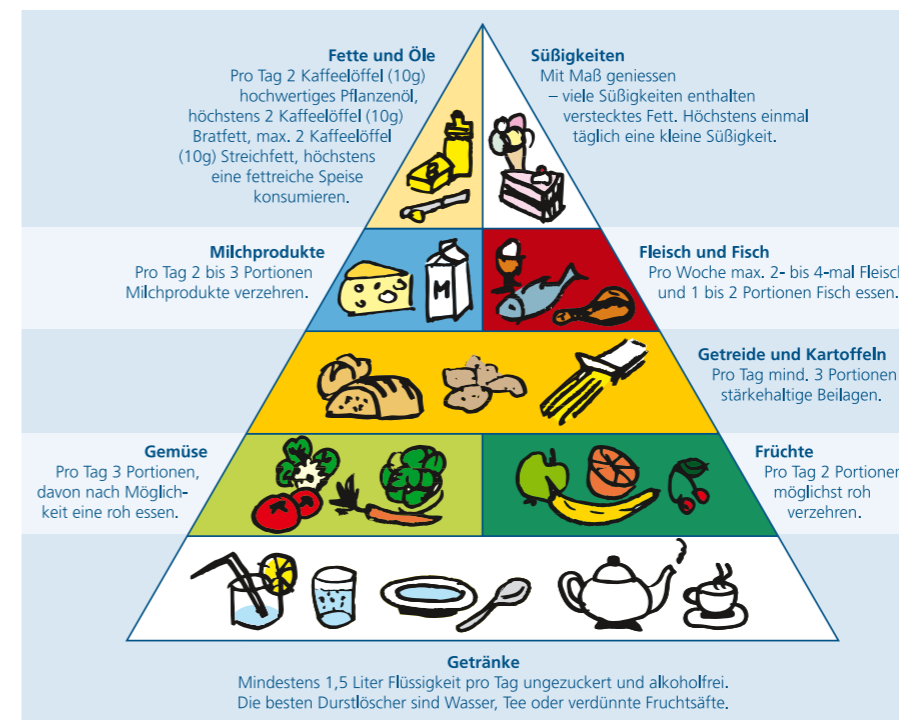
Geteilte Verantwortung

Gesundheitsförderung für Mitarbeiter trägt dazu bei, deren Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern. Dafür trägt der einzelne Mitarbeiter ebenso Verantwortung wie der Arbeitgeber, weil beide davon profitieren: der Mitarbeiter, indem er seine Arbeitsfähigkeit und seinen persönlichen »Marktwert« verbessert; das Unternehmen, indem es Ausfallzeiten senkt, erfahrene und qualifizierte Mitarbeiter hält und als attraktiver Arbeitgeber leichter neue Mitarbeiter gewinnt und dadurch Zukunftsfähigkeit sichert. ■

Kontakt
Heike.Schambortski@bgw-online.de

Fit & gesund durch Herbst und Winter mit gesunder vollwertiger Ernährung.

Diese Pyramide soll der Orientierung dienen:



Wie viele Fette, Öle & Süßigkeiten sind pro Tag erlaubt?

z.B.: 1 fettreiche Speise = Burger von Mc Donald's oder Schnitzel
z.B.: 2 Schokobons oder 1 Kinderriegel

Wie viele Milch, Milchprodukte, Fleisch, Fisch & Eier sind pro Tag erlaubt?

z.B.: 2 Scheiben fettarmer Käse + 1 Becher Joghurt 150g + 1 Glas Milch 0,2 Liter
z. B.: 300–600g Fleisch, Wurst & Fisch, 150–200g Eier, maximal 3 pro Woche (beachte: inklusive in Lebensmitteln verarbeitete Eier)

Wie viel Gemüse, Hülsenfrüchte, Getreideprodukte & Kartoffeln werden empfohlen?

z.B.: 200g gegartes Gemüse + 100g Blattsalat zum Mittag
z.B.: 200–250g Brot + 50g Getreideflocken (Müsli) + 100g Rohkost (Gurke, Tomate) zum Abendessen
200–250g Kartoffeln, Nudeln oder 150–180g Reis

Wie viele Früchte sind mindestens empfohlen?

z.B.: 1 Apfel + 1 Birne.

Durch falsche ungesunde Ernährung treten häufig Übergewicht und Mangelerscheinungen auf.

Dazu noch zehn Regeln der DGE:

1. Vielseitig essen, lieber fünf kleine Mahlzeiten, aber nicht zu viel
2. Getreideprodukte – mehrmals am Tag und reichlich Kartoffeln
3. Gemüse und Obst: »Nimm fünf Portionen am Tag«
4. Täglich Milch und Milchprodukte, 1x in der Woche Fisch, Fleisch; Wurstwaren und Eier in Maßen
5. Wenig Fett und fettreiche Lebensmittel
6. Wenig Zucker und Salz in Maßen
7. Reichlich Flüssigkeit: mind. 1,5 Liter
8. Schmackhafte und schonende Zubereitung
9. Zeit zum Essen nehmen und genießen
10. Auf das Gewicht achten und viel Sport treiben: 2–3x pro Woche 20–30 Minuten

Tagesbedarf-Verteilung auf fünf kleine Mahlzeiten:

1. Frühstück: 25% vom Tagesbedarf
2. Frühstück: 10%
3. Mittag: 30%
4. Zwischenmahlzeit: 10%
5. Abendessen: 25%

→ ... Seite 8



Rechenbeispiele zum Body-Maß-Index (BMI)

Frau, 1,70 m groß und 65 kg
Der BMI beträgt:
 $65 : (1,70 \times 1,70) = 22,5$
Das ist Normalgewicht.

Mann, 1,81 m groß und 136 kg
Der BMI beträgt:
 $136 : (1,81 \times 1,81) = 41,5$
Das ist massive Fettsucht!

Klassifikation anhand des BMI

Klassifikation | BMI-Männer | BMI-Frauen

Untergewicht	< 20	< 19
Normalgewicht	20–25	19–24
Übergewicht	25–30	24–30
Adipositas (Fettsucht)	30–40	30–40
massive Adipositas	> 40	> 40

Literatur-Empfehlungen

Diätetik und Ernährungsberatung:
Das Praxisbuch von Eva Lückerrath & Sven David Müller Nothmann
Hippokrates Verlag

Ernährungslehre und Diätetik
von Horst Spegg
Deutscher Apotheker Verlag

Die große GU Nährwert
– Kalorien Tabelle 2008/09
Gräfe & Unzer Verlag

... → **Das Körpergewicht** wird heute wesentlich individueller gesehen. Das Sollgewicht steht im Vordergrund. Eine Bewertung des Körpergewichts bei Erwachsenen erfolgt aufgrund der Formel:

$$\text{Body-Maß-Index} = \frac{\text{Körpergewicht in Kg}}{\text{Körpergröße in cm}}$$

Als Referenzwert gelten für Männer ein Body-Maß-Index (BMI) von 20–25, für Frauen ein BMI von 19–24 als Normalgewicht. Vgl. dazu nebenstehende Tabelle.

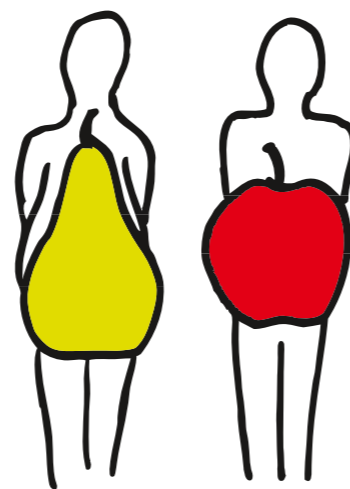
Der tägliche Gesamtenergiebedarf ist von Größe, Alter, Geschlecht, Leistungsbedarf und Gesundheit abhängig. Der Grund- und Leistungsumsatz bestimmen den Gesamtenergiebedarf, also die täglich erforderliche Kalorienzufuhr!

Nicht nur der BMI, sondern auch die Fettverteilung in unserem Körper ist für das gesundheitliche Risiko entscheidend. In diesem Zusammenhang wird vom Apfel- oder Birnentyp gesprochen. Bei Frauen findet man häufig den Birnentyp mit Fettdepots an den Hüften und Oberschenkeln. Diese sind zwar optisch nicht schön, aber ungefährlicher als das Bauchfett beim Apfelftyp. Bauchfett geht immer auch mit der Verfettung innerer Organe einher und ist ein Risikofaktor für den Körper!

Bauchumfang in cm:

Frauen	Männer	Gesundheitl. Risiko
über 80	über 102	hoch
bis 80	bis 94	gering
81–88	95–102	erhöht

Der Bauchumfang ist deshalb ein äußerst aussagekräftiger Maßstab, diesen kann man mit einem Maßband sehr gut messen!



Eine schlechte Nachricht, die alle kennen: Durch Übergewicht können Krankheiten wie Diabetes II, Bluthochdruck, erhöhter Cholesterinspiegel, Herzinfarkt, Schlaganfall, Gelenksbeschwerden, Gicht, chronische Müdigkeit, Schlaflosigkeit und z.B. Atherosklerose (Stoffwechselstörung der Aterienwand mit Verkalkung) entstehen. Sie sollten sich an eine ausgewogene und gesunde Ernährung halten und zusätzlich Sport treiben.

Die gute Nachricht, deren Erfahrung Sie machen können, wenn Sie Ihre Ernährung umstellen und zusätzlich Sport treiben: Sie können viele Krankheiten vermeiden oder deren Symptome reduzieren und viele schöne neue Eigenschaften bemerken. Das Hautbild verändert sich zum Positiven, man fühlt sich allgemein fit, leistungsfähiger und gesünder. Die Müdigkeit lässt nach, und die Konzentrationsfähigkeit steigt! Das komplette Lebensgefühl verändert sich, und es gibt keine Chance mehr für Übergewicht! Damit kann man sein Normalgewicht halten und nach Belieben auch reduzieren. ■

Beispiele für gesunde Lebensmittel je 100g verzehrbaren Anteil

Lebensmittel	Kcal	kj	Eiweiß	Fett	Kohlenhydrate
Vollkornbrot	204	854	7,8g	1,0g	41g
Apfel, roh	54	225	0,3g	0,6g	11,4g
Joghurt 1,5% Fett	44	182	3,4g	1,5g	4,1g
Garten-Salat (Mc Donald's)	11	46	1g	0g	1g

Beispiele für ungesunde Lebensmittel je 100g verzehrbaren Anteil

Lebensmittel	Kcal	kj	Eiweiß	Fett	Kohlenhydrate
Bic Mac (Mc Donald's)	503	2.107	26g	25g	44g
Magnum Eis Classic	282	1.175	4g	17g	28g
Fischstäbchen	203	851	14g	8g	18g
Schokosahnepudding	159	664	3g	9g	17g

Gesundheitsvorsorge aus Sicht des Arbeitgebers: Teil 2

... → Jeder muss etwas für sich tun und kann diese Verantwortung nicht abgeben, da er für sich selbst verantwortlich ist. Das Alter kommt nicht plötzlich und unerwartet, sondern ich muss heute handeln, damit ich im Alter fit bin.

Auch unabhängig vom Arbeitsleben ist es doch nur schön, wenn man im Alter fit ist und den Lebensabend richtig genießen kann.

Die Gesundheit ist ein hohes Gut. Jeder sollte mit diesen Ressourcen diszipliniert und weitsichtig umgehen.

Oft wissen wir nicht, wie wir persönlich handeln müssen, damit das Leben genossen werden kann und wir trotzdem die Ressource Gesundheit nicht unnötig strapazieren, damit im Alter ohne gesundheitliche Einschränkungen das Leben lebenswert werden kann. Kleine Schritte der Veränderung in der Ernährung, die persönliche Einstellung zum Leben – halbvolles und nicht halbleeres Glas –, ein freundlicher Umgang miteinander – kein Verletzen durch Wort, Gesten oder Gerüchte –, der gute Ausgleich durch Kunst, Kultur und Sport, Unterstützung durch Freunde und Familie sowie Zufriedenheit mit dem Jetzt sind Punkte auf dem Weg zum Ziel.

Um allen Mitarbeitern hierbei Hilfestellung zu geben, plant der Verein für das Frühjahr 2009 eine Gesundheitswoche. Durch Vorträge, Kurse und praktische Umsetzung sollen alle Mitarbeiter für diese Thematik sensibilisiert werden. Die Thematik Gesundheit ist einfach zu wichtig, sodass wir sie nicht ignorieren sollten. Mit der Bitte und dem Wunsch, alle Möglichkeiten für ein eigenes Wohlbefinden zu nutzen, freue ich mich auf ein aktives Miteinander in der Gesundheitswoche. ■



SGB V: Gesetzliche Krankenversicherung

Erstes Kapitel
Allgemeine Vorschriften
§§ 1–4a

Zweites Kapitel
Versicherter Personenkreis
§§ 5–10

Drittes Kapitel
Leistungen der Krankenversicherung
§§ 11–68

Viertes Kapitel
Beziehungen der Krankenkassen
zu den Leistungserbringern
§§ 69–140h

Fünftes Kapitel
Sachverständigenrat zur
Begutachtung der Entwicklung
im Gesundheitswesen
§§ 141–142

Sechstes Kapitel
Organisation der Krankenkassen
§§ 143–206

Siebtes Kapitel
Verbände der Krankenkassen
§§ 207–219a

Achtes Kapitel
Finanzierung
§§ 220–274

Neuntes Kapitel
Medizinischer Dienst der
Krankenversicherung
§§ 275–283

Zehntes Kapitel
Versicherungs- und Leistungsdaten,
Datenschutz, Datentransparenz
§§ 284–305b

Elfte Kapitel
Straf- und Bußgeldvorschriften
§§ 306–307a

Zwölftes Kapitel
Überleitungsregelungen
aus Anlass der Herstellung
der Einheit Deutschlands
§§ 307–315

SGB V

Gesetzliche Krankenversicherung

Die heutige gesetzliche Krankenversicherung geht auf das Jahr 1883 zurück – und auf das Krankenversicherungsgesetz, das damals verabschiedet wurde.

In dieser Zeit fand ein Umdenken in unserer Gesellschaft statt, und es entstanden im Rahmen der fortschreitenden Industrialisierung, soziale Sicherungssysteme für die Arbeiter und ihre Familien. Die Einführung der Krankenversicherung 1883, der Unfallversicherung 1884 und der Rentenversicherung 1889 gehören zu den herausragenden Errungenschaften des endenden 19. Jahrhunderts und stellen noch heute wichtige Grundpfeiler unseres Sozialstaates dar.

Bei der Entwicklung der gesetzlichen Krankenversicherung haben vor allem der medizinische Fortschritt, die demografische Entwicklung, das Selbstverwaltungsrecht der Krankenkassen sowie politische Vorgaben bis zum heutigen Tage mehrfach Reformen notwendig gemacht, um dieses unabdingbare soziale

Sicherungssystem aufrechtzuerhalten. Steigende Behandlungskosten bei erweiterten Leistungsangeboten und einer gleichzeitig alternden Gesellschaft werden die Politik und die Interessenverbände auch in Zukunft vor große Herausforderungen stellen.

Um einen besseren Überblick über das Sozialgesetzbuch V zu erhalten, stellen wir dessen Inhalte und Gliederung nebenstehend dar. ■



5 Jetzt kann die Malaktion (Grundierung) beginnen. Im Hintergrund wird Wolle kardiert.



6 Fertig bemalt und lackiert!

DER WIDDER

– ein Projekt der Beruflichen Bildung
der Kappeler Werkstätten

Im Frühjahr 2008 bekam unsere Werkstatt die Einladung zu dem 5. Landmarkt des Arche-Hofes in Kneese (am Schaalsee) und zur Teilnahme an einem Wettbewerb, bei dem es darum ging, Tiere der Bibel zu gestalten. Nach einer Ideensammlung im Team der Beruflichen Bildung wurde beschlossen, dass wir uns an einen Widder wagen wollten, der in Pappmachétechnik auf einem Holzständerwerk entstehen sollte.



1 Vorbereitungen für den Aufbau: Gerüst aus Maschendraht herstellen, Kleister bereitstellen, Zeitungen zu Schnipseln zerreißen.



3 Die Rohform steht auf ihrem Podest und wird umkleistert.



2 Der Kopf mit den imposanten Hörnern wird angepasst. Wird er halten? Gut zu sehen ist hier das Holzständerwerk.



4 Der Widder, inzwischen eine plastische Litfaßsäule.



7 Sorgfältiges Bekleben mit gekämmter Schafswolle.



8 Die Männer der Widder-Crew vor der Abgabe beim Sammelplatz der Möllner Werkstätten. (Leider hat er nicht den 1. Platz bekommen.) ■

Antworten!

Neue Freunde! Fachlicher Austausch!
Informationen! Unterstützung!

www. **behinder-mich-nicht.de**



STEFAN LENZ GIBT DEN STARTSCHUSS FÜR DAS INTERNETPORTAL IN KAPPELN.

Am 1. September 2008 wurde vom Diakonischen Werk Schleswig-Holstein das soziale Netzwerk www.behinder-mich-nicht.de online gestellt.

Das barrierefreie Internetportal www.behinder-mich-nicht.de wendet sich an Menschen mit Behinderung und an all jene, die mit ihnen arbeiten, leben und sich für ein gleichberechtigtes Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung interessieren.

Auf der Internetseite können Menschen sich treffen, Informationen und Bilder austauschen, um Rat fragen, Hilfe suchen oder anbieten, Freunde finden, sich E-Mails schreiben, diskutieren und Spaß haben. Jeder ist herzlich eingeladen, sich kostenlos auf der Seite zu registrieren und Mitglied zu werden.

Erfreulicherweise fand die erste offizielle Roadshow und damit der Startschuss der Kampagne bzw. des Portals in Kappeln statt. Nach einer kurzen Begrüßung der ca. 120 geladenen Gäste durch Herrn Lenz übernahm die Pastorin, Frau Anke Schimmer, Mitglied im Vorstand des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein, das Wort und erklärte die

Hintergründe sowie die Zielsetzung des Portals. Anschließend wurden die Internetseiten von Herrn Engelhard, Gesellschafter des Medienbüros »das AMT« in Hamburg, welches für die Konzeption und Realisierung verantwortlich ist, präsentiert.

Mit großer Spannung nahmen viele Gäste im Anschluss die Möglichkeit wahr, eines der ersten Mitglieder zu werden und erstmals auf den Internetseiten zu surfen. Für die musikalische Begleitung der Veranstaltung sorgte die Glückstädter Band »Hardbreakers«, die einen eigenen Song für das Portal geschrieben hat.

Die Veranstaltung weckte ebenfalls ein sehr großes Interesse bei der Presse, so waren unter den Gästen Reporter der lokalen Tages- und Wochenzeitung sowie ein Fernseh-Team des NDR vertreten. Ein kurzer Report war am selbigen Abend im Schleswig-Holstein-Magazin zu sehen.

Da zur ersten Roadshow die Gästezahl durch räumliche Gegebenheiten begrenzt werden musste, haben wir am 28.09.2008 eine zweite Roadshow auf dem Kappeler Fischmarkt organisiert.

Bei hervorragendem Wetter hat unser sehr fleißiges und engagiertes Team von früh morgens bis spät in den Nachmittag hinein die Besucher des Fischmarktes über das soziale Netzwerk an unserem einzigartigen Stand informiert, der bereits während der Aufbauphase für reges Interesse der irritierten Aussteller sorgte.

Einige Interessierte registrierten sich bereits vor Ort als neue Mitglieder und konnten eine individuelle praktische Einführung in das soziale Netzwerk erhalten. Das Verteilen der Werbeluftballons erwies sich zusätzlich als sehr guter Publikumsmagnet, und so leuchteten bereits nach kurzer Zeit auf dem gesamten Fischmarkt unsere orangefarbenen Ballons. Es war ein ganz besonders schöner Tag, der uns eine Menge Spaß bereitet hat und uns schließlich mit großem Erfolg belohnt hat. ■



TEILNEHMER DER 1. ROADSHOW TESTEN DAS FORUM.



INFORMATION, AUSTAUSCH UND MEHR – ES GIBT VIEL NEUES ZU ENTDECKEN!



STAND AUF DEM FISCHMARKT ZUR 2. KAPPELNER ROADSHOW



ARBEITE MIT MIR!
www.behinder-mich-nicht.de



LASST ROTE AMPELN SPRECHEN!
www.behinder-mich-nicht.de

ALS STARTSCHUSS SCHICKTEN DIE TEILNEHMER POSTKARTEN MIT IHREN NEU EINGERICHTETEN BENUTZERNAMEN AN LUFTBALLONS IN DEN HIMMEL. – ALLE SIND GESPANNT, OB DIE FINDER DER KARTEN MIT IHNEN IN KONTAKT TRETEN.

Wir hoffen, wir haben auch Dich neugierig gemacht.

Finde Unterstützung, Informationen und tausche Dich mit Deinen Freunden aus:
www.behinder-mich-nicht.de

Liebe Zeitfenster-Leserin
lieber Zeitfenster-Leser

TEXT: HENNING HERGES ■ FOTOS: MARTIN KRÖNING, ARCHIV DIAKONIE SCHLESWIG-HOLSTEIN



Arbeitsbegleitende Maßnahmen ...

... ist der Sammelbegriff für Angebote zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit in beruflichen Bezügen und ist Teil des Auftrages der Werkstatt für behinderte Menschen.

Die Maßnahmen finden parallel zur Arbeit statt und sind teilweise mit dem Freizeitbereich verzahnt. Die Schwerpunkte liegen auf Themen, die direkt mit der Arbeit oder der Persönlichkeitsentwicklung verknüpft sind. Diese Themen gehen über die Anforderungen am Arbeitsplatz hinaus und sind nicht unmittelbarer Bestandteil des Berufsbildungs- oder Arbeitsbereiches. Sie sollen bereits

Dieser Auftrag ist in § 5 WVO Arbeitsbereich in Verbindung mit § 41 Abs. 2 SGB IX verankert und lautet: »(3) Zur Erhaltung und Erhöhung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen sind arbeitsbegleitend geeignete Maßnahmen durchzuführen.«

erworbene Fähigkeiten erhalten und weiterentwickeln bzw. zur Entdeckung anregen. Sie dürfen aber auch einfach nur Spaß machen. Die Maßnahmen lassen sich grob in die oben dargestellten sechs Kategorien einteilen.

Zur Information über die Maßnahmenangebote wird ein Programmheft in einfacher Sprache erstellt, in den Arbeitsgruppen verteilt und mit den Beschäf-

tigten besprochen. Die Beschreibungen sind eindeutig und anschaulich gestaltet, damit alle Beschäftigten den Inhalt verstehen können. Danach erhält jeder Beschäftigte die Gelegenheit, sich für ein Angebot pro Halbjahr anzumelden. Die arbeitsbegleitenden Maßnahmen werden in der Regel in Arbeits- und Unterrichtsräumen durch die Fachkräfte der Werkstatt durchgeführt. ■

Arbeitsbegleitende Maßnahme

Lernzielorientierte Wassergewöhnung

Im Angebot Lernzielorientierte Wassergewöhnung sollen die Teilnehmer durch Spiel und Sport ganzheitlich in ihrer Motorik, Wahrnehmung sowie in ihrem emotionalen und sozialen Verhalten gefördert werden.

Ziel für die leistungsschwächeren Teilnehmer und die Anfänger ist der motopädagogische Ansatz, der auf einer basalen Förderung der Alltagsmotorik gründet. Die Teilnehmer sollen mit dem Element Wasser vertraut gemacht werden.

Ziel für die leistungstärkeren Teilnehmer ist der sportmotorische Ansatz. Hier werden basale sportmotorische Fähigkeiten vorausgesetzt, die für den Ausbau motorischer Fertigkeiten wie Kraft, Schnelligkeit, Ausdauer und Beweglichkeit nötig



MIT DER UNTERSTÜTZUNG VON SCHWIMMHILFEN UND BETREUERN SIND ALLE IN IHREM ELEMENT.

sind. In der Folge stellen sich eine Steigerung der Leistungsfähigkeit und ein höheres Selbstwertgefühl ein. Gleichzeitig dient diese sportmotorische Förderung der allgemeinen Gesundheit.

Das Angebot findet für die leistungsschwächeren Teilnehmer und Anfänger von Oktober bis Mai im Meerwasser-Wellenbad in Eckernförde statt und für die leistungstärkeren Teilnehmer von Juni bis September im Freibad Süderbrarup. ■



Wie können Teilhabe und Teilgabe an der Fülle des Lebens für Menschen mit schwersten Behinderungen aussehen?



Inklusion

bei Menschen mit schwersten Behinderungen

Die Kultur der gesellschaftlichen Teilhabe und Teilgabe – unser Inklusionsprojekt für die schwerst- und mehrfachbehinderten Menschen

Wie kann Inklusion bei Menschen mit schwersten und mehrfachen Behinderungen aussehen?

Inklusion bei Menschen mit schwersten und mehrfachen Behinderungen stellt zugebenermaßen eine Herausforderung dar. Die Menschen mit schwersten und mehrfachen Behinderungen, die wir meinen, sind geistig behinderte Menschen ohne die geringsten Möglichkeiten der Selbstversorgung, mit massiven Verhaltensstörungen der Selbst- und Fremdgefährdung und ohne sprachliche Ausdrucksmöglichkeiten. Diese Menschen sind realistischerweise außerhalb eines institutionellen Rahmens nur schwer oder gar nicht in die Gesellschaft zu inkludieren.

Das Schlagwort Inklusion bedeutet nicht nur das Leben in der Gemeinschaft, in der Gesellschaft; es beabsichtigt vielmehr eine Veränderung in der sozialen Kultur. Es ist eine Leitidee und Vision, die die gleichberechtigte Teilhabe und Teilgabe aller Menschen umfasst. Sie ist Ausdruck eines Verständnisses der Gleichwertigkeit jedes Menschen, der Solidarität untereinander, der Akzeptanz von Verschiedenheit und berücksichtigt die Veränderung des Wertesystems der Gesellschaft.

Menschen mit Behinderung können nur so viel Teilhabe genießen, wie die Gesellschaft Teilgabe praktiziert. Angesichts der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen ist die Annäherung an die Leitidee Inklusion besonders für schwerst- und mehrfachbehinderte Menschen in weite Ferne gerückt.

Da ein Heraustreten dieser Menschen aus ihrem institutionellen Rahmen in die Gesellschaft hinein, d.h. ihre Teilhabe an der Fülle des Lebens, nur unter einem enormen personellen und sächlichen Aufwand zu leisten wäre, möchten wir die Gesellschaft in die Verantwortung nehmen und ihr die Möglichkeit geben, in den institutionellen Rahmen hineinzutreten, um auf diese Weise die betroffenen Menschen zu inkludieren.

Aus diesem Grunde beabsichtigen wir für dieses Projekt die Einrichtung eines Gremiums externer und unabhängiger Betrachter und Berater auf ehrenamtlicher Basis. Voraussetzungen sind die Institutionsunabhängigkeit und die Bereitschaft, auf empathischer Ebene im Sinne der schwerst- und mehrfachbehinderten Menschen tätig zu sein. Um möglichst viele Perspektiven hineinzubringen, berücksichtigen wir unterschiedliche berufliche Qualifikationen und Erfahrungshintergründe.

Die Arbeit des Gremiums umfasst:

Betrachtungen

Wir stellen uns vor, dass jedes Gremiumsmitglied mindestens einmal jährlich eine Wohngruppe besucht. Auf Wunsch sind natürlich weitere Besuche möglich.

Da wir mithilfe des Gremiums einen alltäglichen, gesellschaftlichen und normalen Blick in unsere Arbeit hineinbringen möchten, sollen die Mitglieder ausschnittsweise am Alltag der Bewohner teilnehmen, um

individuelle Verhaltens- und Sichtweisen zu verstehen. Die Mitglieder üben die reine Funktion der Betrachter aus.

Die Gremiumsmitglieder wahren die Distanz, um das Verstehen nachprüfbar zu machen und das Betrachtete im Kontext der Zielsetzung einordnen zu können. Die Betrachtungen werden ergänzt durch Berücksichtigung des sozialen Umfeldes und durch Kenntnisse der Vorgeschichte und möglicher Zukunftsperspektiven, sodass auf dieser Basis, der folgende Aspekt der Tätigkeit des Gremiums erfüllt werden kann.

Beratung

Wir stellen uns vor, dass aufgrund der Erfahrungen in der Wohngruppe die Gremiumsmitglieder uns Empfehlungen und Anregungen für neue Wege in der Betreuungspraxis geben könnten. Für die Umsetzung dieser Beratung in die Praxis sind die pädagogischen Mitarbeiter unserer Einrichtung verantwortlich. Um die Effektivität der Beratung sicherzustellen, ist für uns der folgende Aspekt unverzichtbar.

Begleitung

Gemeinsam mit den Hausleitern der Wohngruppe werden die Wirksamkeit des veränderten Vorgehens bezüglich der pädagogischen Arbeit in bestimmten Zeitabständen abgestimmt, die Ergebnisse analysiert und ggf. überarbeitet und wenn notwendig, andere Wege eingeleitet.

→ ... Seite 18

WVHO

Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF)

Teilhabe – wie wird sie ermittelt?



Die Suche nach einem Modell, das die Dienstleistung der Eingliederungshilfe einheitlich beschreibt

Mit dem Thema Qualität innerhalb der verschiedensten Wohnangebote und ihrer Dienstleistungen in der Eingliederungshilfe beschäftigte sich im Jahr 2005 die Arbeitsgruppe Gütesiegel des NDN (Norddeutsche Diakonie Netzwerk).

Die Arbeitsgruppe richtete ihr Hauptaugenmerk auf die Beschreibung der direkten Dienstleistungserbringung, sprich: auf die konkreten Betreuungsleistungen. **Derzeit werden** in Deutschland ungefähr 60 unterschiedliche Betreuungsverfahren angewandt, die alle versuchen, ihre Dienst- und Betreuungsleistungen zu beschreiben. Zu diesen Verfahren gehören z.B. der IBRP (Integrierter Behandlungs- und Rehabilitationsplan), der HMB (Hilfbedarf von Menschen mit Behinderungen im Bereich Wohnen) und die GBM (Gestaltung der Betreuung von Menschen mit Behinderungen). Trotz der Vielfalt der bestehenden Hilfebedarfsermittlungs- und Betreuungsverfahren kann keines von ihnen einen allerschöpfenden Anspruch erheben. Erschwerend kommt hinzu, dass sich viele dieser Verfahren nur auf einen bestimmten Personenkreis von Hilfeempfängern und auf einzelne Lebensbereiche beziehen oder nur in einer bestimmten Region in Deutschland genutzt werden.

In der heutigen Zeit des schnellen, vernetzten und standardisierten Informationsaustausches wäre es für alle Beteiligten – die Leistungsempfänger, -träger und -erbringer – wünschenswert, nur eine Sprache zu sprechen, d.h. ein einheitliches Verfahren zur Ermittlung des Hilfebedarfes und zur Beschreibung der erforderlichen Dienstleistung anzuwenden.

Um ein einheitliches Hilfebedarfs- und Betreuungsverfahren zu entwickeln, hat

die Arbeitsgruppe die Idee aufgegriffen, die ICF (Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit), die 2001 von der WHO (Weltgesundheitsorganisation) veröffentlicht wurde, als Grundlage zu nutzen.

Hierbei handelt es sich um eine internationale Klassifikation, die alle Bereiche, die ein Mensch zum Leben braucht, beschreibt. Dabei werden Aspekte der körperlichen und geistigen Funktionen und Strukturen sowie Umweltfaktoren berücksichtigt. Es ist ein ganzheitliches Modell, welches erstmals eine einheitliche anerkannte Fachsprache zwischen den verschiedenen Berufsgruppen, z.B. Medizinern, Psychologen, Juristen und Pädagogen, abbildet.

Die Vorteile des Modells der ICF sind einerseits die Sicherstellung einer einheitlichen, internationalen Sprache und andererseits die Verankerung des Aspektes der »Teilhabe am Leben der Gesellschaft«, die in der Klassifikation speziell berücksichtigt ist. Hiermit lässt sich eine nachvollziehbare Überleitung zum SGB IX und SGB XII finden.

Unsere Arbeitsgruppe orientierte sich in einer ersten Phase an der praktischen Arbeitsebene, um grundlegende Erkenntnisse zu erhalten. Die Initiatoren dieser Arbeitsgruppe schulten einige Mitarbeiter in der ersten Anwendung der komplexen ICF. Die Mitarbeiter sollten lernen, die Bedarfe der Bewohner auf der Grundlage der ICF zu erkennen, zu beschreiben und Betreuungsberichte und -pläne entsprechend abzufassen.

Die Mitarbeiter machten dabei die Erfahrung, dass ihre Beschreibungen jetzt wesentlich differenzierter und konkreter erfolgten und sie gemeinsam mit dem

Leistungsempfänger detailliertere Handlungsziele festlegen konnten.

Die Initiatoren unserer Arbeitsgruppe stellten auf der WissensPool-Reha-Messe im Mai 2007 in Hamburg ihr Ziel, die ICF als Leitvision für ein einheitliches Hilfebedarfsermittlungsverfahren zu nutzen, und ihre bisherigen Arbeitserkenntnisse, sowie den Entwurf eines Formularsets für die Anwendung in der Praxis, eine Checkliste für das Interview in der Phase der Bedarfserhebung und einen Zielplanungskatalog, vor. Auf diese Weise entstand hier der Kontakt zu Prof. Dr. Grampp (Agentur für Forschung, Entwicklung, Beratung und Schulung in der Rehabilitation), der die ICF bereits einsetzt und sich an der Zusammenarbeit mit unserer Arbeitsgruppe des NDN interessiert zeigte.

Anfang des Jahres 2008 wurde das Anliegen unseres Arbeitskreises auf die Ebene eines offiziellen Projektes gehoben, dessen Auftragsziel die Entwicklung eines einheitlichen und umfangreichen Hilfebedarfsermittlungs- und Betreuungsverfahrens ist, welches innerhalb von zwei Jahren in mehreren Einrichtungen umgesetzt werden soll. Dieses Projekt wird wissenschaftlich von Herrn Prof. Dr. Grampp begleitet.

Außer den Einrichtungen als Leistungserbringern werden selbstverständlich auch immer wieder sowohl Leistungsempfänger als auch Leistungsträger in die Entwicklung eingebunden, um gemeinsam zu einem praktikablen und bedarfsgerechten Verfahren zu kommen.

Ziel ist es, die Beschreibung des Hilfebedarfs und der Betreuungsleistung so bedarfsgerecht und passgenau wie möglich am Menschen mit Behinderung, seinen Wünschen, Fähigkeiten und Neigungen zu orientieren. ■

... →

Ziele der Betrachtung, der Beratung und der Begleitung sollen sein:

- die Lebensqualität der schwerst- und mehrfachbehinderten Menschen zu verbessern
- durch Kontakt zu den behinderten Menschen und den pädagogischen Betreuern unserer Einrichtung eine Basis für Inklusion zu schaffen
- Anstöße zum Überdenken unserer Betreuungskonzepte zu erhalten
- durch Anwendung positive Veränderungen in den Beziehungen zwischen den Beteiligten herzustellen, d.h. Anregungen erhalten, um die Handlungskonzepte zu erweitern
- durch das Hinterfragen der inhaltlichen pädagogischen Arbeit der Einrichtung aus fachlicher Perspektive eine Weiterentwicklung von Kompetenzen zu fördern
- das Gremium als feste Instanz im Schwerstbehindertenbereich unserer Einrichtung zu verankern.

Im Inklusionsprozess haben sowohl die Ehrenamtlichen als auch die pädagogischen Betreuer unserer Einrichtung unverzichtbare und tragende Aufgaben. Um erfolgreich zu sein, sind beide Seiten aufeinander angewiesen. So, wie die pädagogischen Betreuer für die Beobachtung aller Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung, für die Sicherstellung ihrer gesamten Versorgung und für die

Strukturierung der notwendigen Hilfen verantwortlich sind, so können die Ehrenamtlichen für Vielfalt, Normalität, Teilhabe, aber auch Distanz verantwortlich sein.

Die Leitung des Inklusionsprojektes hat zum 1. Juli 2008 die Julia Dolata übernommen. Sie ist Diplompädagogin und seit mehreren Jahren in unserer Einrichtung tätig. Sie ist nicht Mitglied des Gremiums.

Ihre Arbeit besteht darin, das Projekt in der zweijährigen Aufbauphase zu starten. In enger Zusammenarbeit mit der Bereichsleitung und den Hausleiter/innen schafft sie die Basis für das Funktionieren des Projektes in den einzelnen Wohngruppen. Im Intranet unserer Einrichtung können sich die pädagogischen Betreuer regelmäßig über die aktuelle Entwicklung unseres Projektes, die die Projektleiterin dort zusammenfasst, informieren.

Frau Dolata ist dafür verantwortlich, Anregungen und Vorstellungen der Bereichs- und Hausleitung und der Gremiumsmitglieder zusammenzutragen und dieses entsprechend auszuarbeiten. Wir verstehen das Inklusionsprojekt als ein lebendiges, nicht statisches Konzept, das sich mit der Zeit weiterentwickeln wird und dessen Prozessverlauf die Projektleiterin koordinierend begleitet. Ihre Aufgabe ist es weiterhin, die Gremiumsmitglieder in die Tätigkeit einzuführen, zu begleiten und zu unterstützen. ■



Als Ansprechpartnerin für Fragen und Anregungen steht Ihnen die Projektleiterin gerne zur Verfügung.

Zu erreichen:
St. Nicolaiheim Sundsacker e.V.
Julia Dolata
Mehlbydiek 23 · 24376 Kappeln
Handy: 0171/184 09 82
E-Mail: inklusion@st-nicolaiheim.de



DRACHENBAU

– eine arbeitsbegleitende Maßnahme

Im April 2008 starteten wir das Projekt Drachenzug mit acht betreuten Menschen aus der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Da die Teilnahme an diesen Maßnahmen freiwillig ist, bestand die Gruppe aus hochmotivierten und interessierten, aber auch völlig unterschiedlichen Menschen. **Ziel der Maßnahme** war es, nicht einfach nur einen Drachen herzustellen, sondern vor allem den Teilnehmern die nötige Organisation und den Arbeitsablauf zu vermitteln. **Der Kurs** sollte daher in moderierter Form stattfinden, damit die Teilnehmer



So saßen zu Beginn des Kurses erst einmal alle schweigend in der Runde. **Nach** ca. zwei Minuten des Schweigens fragte der Leiter des Kurses, wann sie denn gedenken anzufangen und ob er richtig sei beim Drachenzugkurs. **Große fragende** Blicke trafen ihn, und er erklärte, dass er hier sei, um zu lernen, wie man einen Drachen baut, da er davon überhaupt keine Ahnung habe. »Ja, aber wenn du das nicht weißt, wie sollen wir dann einen Drachen bauen ...?«, war die Reaktion der meisten Teilnehmer.



sich die nötigen Arbeitsschritte selbst erarbeiten und so sorgte das erste Treffen für einige Verwirrungen. **Es war für alle** ungewohnt und neu, keinen Prozessablauf vorgegeben zu bekommen, nach dem Motto: Hier ist die Bastelanleitung, das und das ist zu tun.

„Ja, aber wenn du das nicht weißt, wie sollen wir dann einen Drachen bauen ...?“

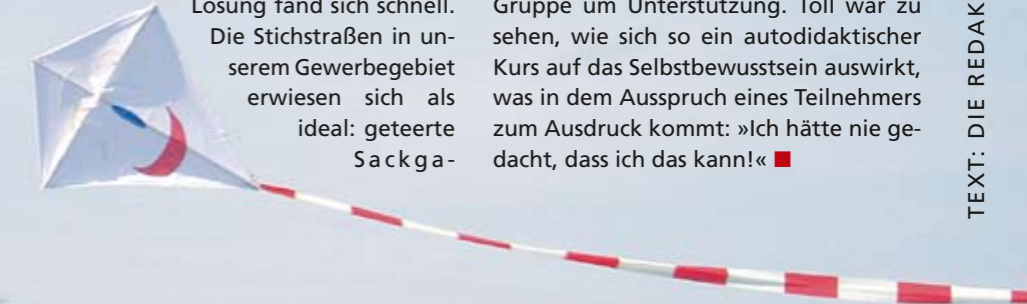


WELCHE MATERIALIEN BRAUCHEN WIR?

Als der Gruppe klar war, dass sie selbst gefordert ist und herausfinden soll, wie ein Drache herzustellen ist, wurden die entscheidenden Fragen schnell zusammengetragen: Woraus besteht ein Drache? Welche Materialien werden dafür benötigt? **Die Antworten** wurden gesammelt und aufgeschrieben bzw. aufgezeichnet. Daraus entstanden schnell die nächsten zu lösenden Aufgaben: Ein Bauplan musste besorgt werden, die Materialien mussten organisiert und natürlich auch finanziert werden, ein Auto zum Einkaufen würden wir brauchen, einen Computer zur Internetrecherche sowie jemanden, der damit umgehen kann, und so weiter und so fort ...

Nachdem die Gruppe all diese Fragen beantwortet hatte und Materialien und Bauplan beschafft waren, wurde ein Prototyp gebaut. Anhand der Bauanleitung aus dem Internet war der Stoff vom Segelmacher rasch zugeschnitten. Auch die Rundstäbe aus unserem Holzbereich waren schnell auf Länge gebracht. **Die freudige** Erwartung, den Drachen innerhalb einer Kurseinheit fertig zu bekommen, wurde leider getrübt, als wir feststellten, dass der Klebstoff nicht auf dem Segeltuch hielt. Auch ein zweiter Kleber war nicht geeignet. Erst der Einsatz von Superkleber brachte endlich ein halbwegs vernünftiges Ergebnis – allerdings hatten wir nun Probleme den damit angeklebten Drachen wieder vom Tisch zu entfernen ... **Schließlich war** der Prototyp fertig. Voller Stolz sollte er ausprobiert werden, allerdings musste erst ein geeignetes Testgebiet gefunden werden. Eine Lösung fand sich schnell. Die Stichstraßen in unserem Gewerbegebiet erwiesen sich als ideal: geteerte Sackgasse

für unsere Rollifahrer und unbebaute Grundstücke. Hier ließ die Gruppe den Drachen steigen. Jeder hielt ihn in der Hand und war begeistert. **Nach diesem** Erfolgserlebnis begann jeder, sich seinen eigenen Drachen zu bauen. Diese wurden im Gegensatz zum Prototypen individuell gestaltet. Nach 14 Kurseinheiten war es dann so weit, und jeder konnten seinen selbst gebauten Drachen steigen lassen. **Trotz der** anfänglichen Schwierigkeiten und der Ratlosigkeit der Teilnehmer angesichts der Aufgabe, sich den Arbeitsablauf für so einen Drachen selbst zu erarbeiten, zeigten im Endeffekt alle eine große Motivation, Probleme anzupacken, Lösungswege zu entwickeln und selbstständig Antworten auf Fragen zu finden. Alle lernten rasch, sich Informationen und Hilfe zu holen, wenn sie nicht weiterkamen. Hatte jemand motorische Schwierigkeiten, bat er innerhalb der Gruppe um Unterstützung. Toll war zu sehen, wie sich so ein autodidaktischer Kurs auf das Selbstbewusstsein auswirkt, was in dem Ausspruch eines Teilnehmers zum Ausdruck kommt: »Ich hätte nie gedacht, dass ich das kann!«



TEXT: POLIZEI SCHLESWIG



Arbeitsbegleitende Maßnahme:

Verkehrstraining

für Beschäftigte der Kappeler Werkstätten

FOTOS: ARCHIV KAPPELNER WERSTÄTTEN

Regelmäßig finden in den Kappeler Werkstätten (WfbM) in Zusammenarbeit mit der Schleswiger Polizei einwöchige Fußgänger- und Radfahrerschulungen statt.

Ziel dieser Fortbildungen ist es, die Verkehrstüchtigkeit der Beschäftigten zu stärken. Die letzten beiden Seminare wurden von Sandra Beeck und Eckhard Schröder vom Präventionsteam der Polizei geleitet.

In der Eingangsphase der Fußgängerführerschein-Schulung schilderten die Teilnehmer Gefahrenpunkte des häuslichen Umfeldes, stellten diese auf Collagen dar und widmeten sich den dort vorhandenen Gefahrenquellen, wie z.B. Fahrradfahrer auf dem Fußweg, parkende Autos und Schwierigkeiten mit dem Rollstuhl



Ein weiterer Baustein der Verkehrssicherheitsarbeit in der WfbM ist der Fahrradführerschein. Zu Beginn des Kurses wurden die zurückgelegten Wege von den Teilnehmern beschrieben und in Plakatform dokumentiert. Punkte des Unterrichts waren das Erarbeiten der wichtigsten Vorfahrtsregeln, das richtige Verhalten beim Abbiegen und die praktische Unterweisung der Beschäftigten auf dem Verkehrsübungsplatz, welche Gleichgewichtstraining, das Bremsen und Anhalten sowie das Kurvenfahren umfasste.



Zum Schluss wurde das Wissen der Prüflinge in einer theoretischen Prüfung getestet. Die Abschlussfahrt durch das Mehlfyer Gewerbegebiet sowie den Verkehrskreis bewältigen alle Teilnehmer erfolgreich und bekamen Fahrradführerscheine in den drei Kategorien »Fahrten nur im Schonraum«, »Fahrten nur in Begleitung« und »Fahrten auf öffentlichen Straßen« ausgehändigt.

»Wir haben hier an den Kappeler Werkstätten immer sehr motivierte und äußerst aufmerksame Schüler«, so die lobenden Worte der beiden Polizeiverkehrslehrer. ■

an Fahrbahnabsenkungen. In der Praxis trainierten die jungen Erwachsenen das Überqueren eines Zebrastreifen, der viel befahrenen Bundesstraße 199 und erkundeten den sichersten Weg zum nahe gelegenen Einkaufszentrum.

Zum Abschluss erläuterten alle Teilnehmer ihre Arbeitsergebnisse an einer Präsentationstafel und erhielten mit berechtigtem Stolz einen Fußgängerführerschein.



FOTOS: RALF BERNER

Walk-Event

Am 9. März 2008 war es endlich so weit. Vierzehn Bewohner des Lindenhofes machten sich mit ihren Betreuern im Rahmen des großen Walk-Events auf den Weg, um am jährlichen Knicklauf des Sportvereines Schmalensee teilzunehmen.

Zwischen dem neun Kilometer langen Hauptlauf und der »Zwergenmeile« mit 1,9 Kilometern war es der 4,5 Kilometer lange »Schnupperlauf«, an dem unsere behinderten Sportler mit Freude und Engagement teilgenommen haben.

Für unsere Bewohner ist ein solcher Lauf ein absolutes Highlight.

Sie kommen dort mit anderen Menschen zusammen und können sich sportlich betätigen.

In Schmalensee wurden wir von Herrn Detlof, dem Vorsitzenden des Sportvereines Schmalensee, sehr herzlich begrüßt. Nach einer kurzen Wartezeit nahmen alle ihre Startnummern in Empfang, und um 10 Uhr fiel der Startschuss.

Der Weg, der über allerlei Wiesen und Feldwege führte, machte den Lauf zu einem richtigen Naturerlebnis. Auch das schöne Wetter trug seinen Teil dazu bei, dass alle den Lauf in vollen Zügen genossen.



Nach einer Stunde und 25 Minuten waren auch die letzten Teilnehmer des Lindenhofes im Ziel angekommen.

Anschließend ging es nach einer kleinen Stärkung zur Siegerehrung in die große Turnhalle des SV-Schmalensee. Jeder einzelne Bewohner wurde nun aufgerufen und nahm unter tosendem Applaus der anderen Sportsfreunde eine Urkunde im Empfang. Ein wenig stolz traten dann alle die Rückfahrt an und blickten auf einen schönen und ereignisreichen Tag zurück.

Alle waren sich einig: Beim nächsten Knicklauf sind wir wieder dabei! ■

Eine Radfreizeit – ein gelungenes Beispiel der Inklusion



Wenn eine Unternehmung über Jahre wiederholt und als gut und bewahrenswert angesehen wird, dann spricht man gern von Tradition.

Eine Veranstaltung mit Tradition ist die Jugendfreizeit der Kirchengemeinde Ellenberg, die nun schon zum sechsten Mal und wieder in Kooperation mit dem St. Nicolaiheim stattfand – mit finanzieller Unterstützung durch Elternförderverein und die Aktion Mensch.



DIE GRUPPE TRIFFT SICH ZUM START AUF DEM SÜDERBRARUPER MARKTPLATZ ...

In diesem Jahr, nun auch bereits Tradition, war die Freizeit eine Radtour im benachbarten Bundesland, genauer: eine Rundreise auf Rügen, Deutschlands größter Insel.

Früher hätte man unsere Unternehmung als »Integrative Freizeitmaßnahme« bezeichnet. Das wäre auch heute nicht falsch, aber die Begriffe haben sich gewandelt. So ist hier der Begriff der Inklusion passend und angebracht. (Lesen Sie zu diesem Thema auch den Artikel auf den Seiten 16–18).

Uns ist besonders wichtig: Dieser Artikel soll ein herzliches Dankeschön an alle ehrenamtlichen Helfer, an Sponsoren, Spender, Gastgeber, Eltern und an alle Menschen sein, die zum Gelingen dieser Freizeit beigetragen haben.

Wir haben uns am ersten Sonntag im August auf dem Marktplatz in Süderbrarup getroffen: Insgesamt 33 Teilnehmer, das waren sechs erwachsene Betreuer und 27 Jugendliche aus Ellenberg und benachbarten Gemeinden, darunter sechs junge Menschen mit Behinderung. Der Pastor aus Süderbrarup erteilte uns an Ort und Stelle den Reise Segen, und so waren wir bereits eine Gemeinschaft – noch unbekannt einander und doch vereint unter dem Wort, mit dem Freundschaft und Miteinander überhaupt erst möglich werden.



... UND ERHÄLT DEN REISESEGEN.



Die große Gemeinschaft gab es dann erst einmal nur bis zum Bahnhof, denn für die Zugfahrt mit Rädern und Rikschas mussten wir kleinere Gruppen bilden. Das Umsteigen in Kiel, Bad Kleinen und Rostock war jeweils ein echtes Abenteuer – in der Hansestadt Stralsund waren wir dann aber wieder alle glücklich vereint, immer noch vollzählig, und wir konnten die Weiterreise nach Stahlbrode antreten, nun endlich mit Fahrrädern und Rikschas. Der Wunsch, sich aktiv zu bewegen, war groß und während der Stunden im Zug so angewachsen, dass sich der harte Kern der Jugendlichen und Betreuer entschloss, gegen alle Vernunft den längeren, angeblich schöneren Weg zu nehmen, der sich dann als zwar wirklich schön, aber eben auch sehr beschwerlich erwies. Mit der Glewitzer Fähre ging es am Montag auf die Insel, und die Route führte entlang der Südküste an Garz und Putbus vorbei nach Klein Stresow am Rügener Bodden.

Der Dienstag mit dem Fahrtziel Sassnitz war überschattet durch einen Unfall mit einer der Rikschas: Eine junge Frau aus unserer Einrichtung erlitt einen Beinbruch und ein Betreuer eine Gehirner-

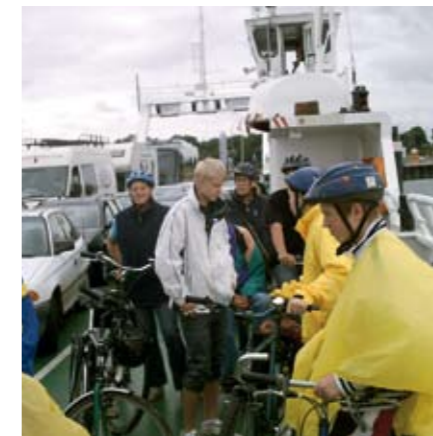


schütterung. Für beide hatte die Fahrt damit ein vorzeitiges Ende gefunden, und es war uns allen immerhin ein Trost, die Verletzten in guter medizinischer Obhut zu wissen.

In Sassnitz blieben wir dann zwei Tage und unternahmen abenteuerliche Wanderungen am Strand, wo herabgestürzte Bäume, Kreideberge vom letzten Erdbeben und riesige Steine aus der letzten Eiszeit zu umgehen, zu überklettern oder zu durchkriechen waren.

Am Donnerstag durchfuhren wir den landschaftlich schönsten Teil von Rügen, jedenfalls haben wir es so empfunden. Das mag auch an dem nun wieder hochsommerlich gewordenen Wetter gelegen haben, denn diese Insel ist überall schön und von einer Ursprünglichkeit, die in unserem Kulturland so selten geworden ist. Man mag über das Nationalpark-Konzept denken, wie man will, und es gibt daran sicherlich eine Menge zu kritisieren, aber rücksichtslose Bebauung und landschaftliche Veränderungen, die sich nur am schnellen Gewinn orientieren, konnten so verhindert werden. So sind wir staunend durch die Urwälder Jasmunds und über die Schaabe geradelt, um dann in Wieck in einer Turnhalle Quartier zu beziehen. Hier sind wir auch einen Tag länger als geplant geblieben, um einen Abstecher nach Arkona zu machen, dem nördlichsten Kap Ostdeutschlands. Das war der Freitag, an dem wir Besuch aus der Heimat hatten: Einige Bewohner unseres Heimes nahmen nur für die Hälfte der Zeit an der Reise teil und wurden an diesem Bergfest-Tag gebracht oder abgeholt.

Am Sonnabend ließen wir uns von der Wittower Fähre übersetzen und steuerten über Trent und Kluis unser nächstes Ziel an: die Inselhauptstadt Bergen. Wir fanden dort Herberge in einem gemüt-



OBEN: AUF DER WITTOWER FÄHRE
UNTEN: BESUCH DER STÖRTEBEKER-FESTSPIELE



lichen Pfarrhaus und besuchten abends die Störtebeker-Festspiele in Ralswiek. Dieses Spektakel unter freiem Himmel, mit Reiterkämpfen, Seeschlachten und jeder Menge Pyrotechnik, begeisterte alle Zuschauer. Die Nacht war dann wieder kurz, da wir unser Quartier für die Abhaltung des sonntäglichen Kindergottesdienstes zeitig räumen mussten. **Der Sonntag** war der letzte Tag auf der Insel. Über Samtens fuhren wir auf alten Kleinbahndämmen in Richtung Rügendamm und sahen schon bald die unver-



GEMEINSAME MAHLZEITEN UND REIFEN-FLICKARBEITEN

wechselbare Skyline von Stralsund am Horizont auftauchen. Wir bestaunten die neue Brücke mit dem turmhohen Pylon, neben dem sich die alte Ziegelgrabenbrücke wie ein Spielzeug ausnimmt. In einem Jugendgästehaus am Hafen hatten wir unser Quartier: die Jungen im Zelt, Menschen mit Körperbehinderung im Haus und die Mädchen in einem zum Wohnmobil umgebauten Überlandbus.

Der letzte Tag galt der alten Hansestadt: Wir besuchten das neu eröffnete Ozeaneum in der Speicherstadt, erkundeten die Altstadt mit den großen Kirchen. Vom Marien-Kirchturm mit seinen 366 Stufen, von denen ein Drittel eigentlich Leitersprossen sind, hatten wir noch einmal einen Blick über weite Teile der Insel und die zwischen Teichen und Stralsund gelegene Stadt, mit deren Restaurierung in den letzten Jahren begonnen wurde.

Bemerkenswert war, dass am letzten Abend fast alle noch Lust und Kraft hatten, den Hansedom, ein Spaß- und Erlebnisbad, für ein paar Stunden zu besuchen. Und ebenso bemerkenswert war: Auf die Frage nach dem schönsten Erlebnis der Radtour bestand weitgehend Einigkeit darüber, dass dieser Abend der Schönste war ...

Wieder in Gruppen und in einer emotionalen Mischung aus Wehmut, Müdigkeit und vielerlei Eindrücken traten wir die Heimreise mit dem Zug an. Am Dienstagabend war diese schöne und erlebnisreiche Ferienfahrt an ihrem Ende und Ausgangspunkt in Süderbrarup angelangt.

Kann man Inklusion messen? Vielleicht: Alle Teilnehmer wollen im nächsten Jahr wieder dabei sein! ■



Sternstunden

Integratives Projekt

auf dem Scheersberg vom 10.–14. März 2008



TEXT: SILVIA JESCHKE ■ FOTOS: LUDGER OHLENDORF

Im März 2008 fand das alljährliche »integrative Werkstattprojekt« in der internationalen Bildungsstätte am Scheersberg statt. An diesem Projekt nahmen 26 SchülerInnen der Hannah-Arendt-Schule (Berufsfachschule für Sozialwesen) Flensburg sowie insgesamt 28 Menschen mit Behinderungen der Mürwiker Werkstätten, des Holländerhofes in Flensburg und des St. Nicolaiheim Sundsacker e. V. teil. Dieses Jahr wurden zum Thema Sternstunden unter der Leitung und Mithilfe von 13 Künstlern/-innen, Lehrern/-innen, Betreuern und zusätzlicher Unterstützung von Schülern/-innen aus den umliegenden Schulen (hier als Engel betitelt) diese Menschen zusammengeführt.

Bei diesem Projekt haben die Teilnehmer jedes Jahr die Möglichkeit, außerhalb der Schule und der Einrichtungen sich näher kennenzulernen und gemeinsam etwas zu erarbeiten und am Ende groß aufzuführen. Was in dieser Woche stattfindet, ist nicht nur das Ziel der Aufführung, sondern die zwischenmenschlichen Geschichten: Stärken und Schwächen, das soziale Miteinander – eventuelle Berührungspunkte oder Üben von mehr Distanzhaltung, wie wirkt man auf sein



Gegenüber, Freude und Wut – das alles sind Themen in dieser deswegen sehr intensiven Woche.

Es wurden vier Workshops angeboten, die den Teilnehmern vielfältige kreative Möglichkeiten boten.

Einmal gab es den Rock-Pop-Workshop unter der Leitung von Folke Witten, seines Zeichens Theatremusiker, Theaterpädagoge und Schauspieler.

Hier wurden eigene Lieder komponiert, Einsingübungen gemacht und Lieblingslieder gecovered.

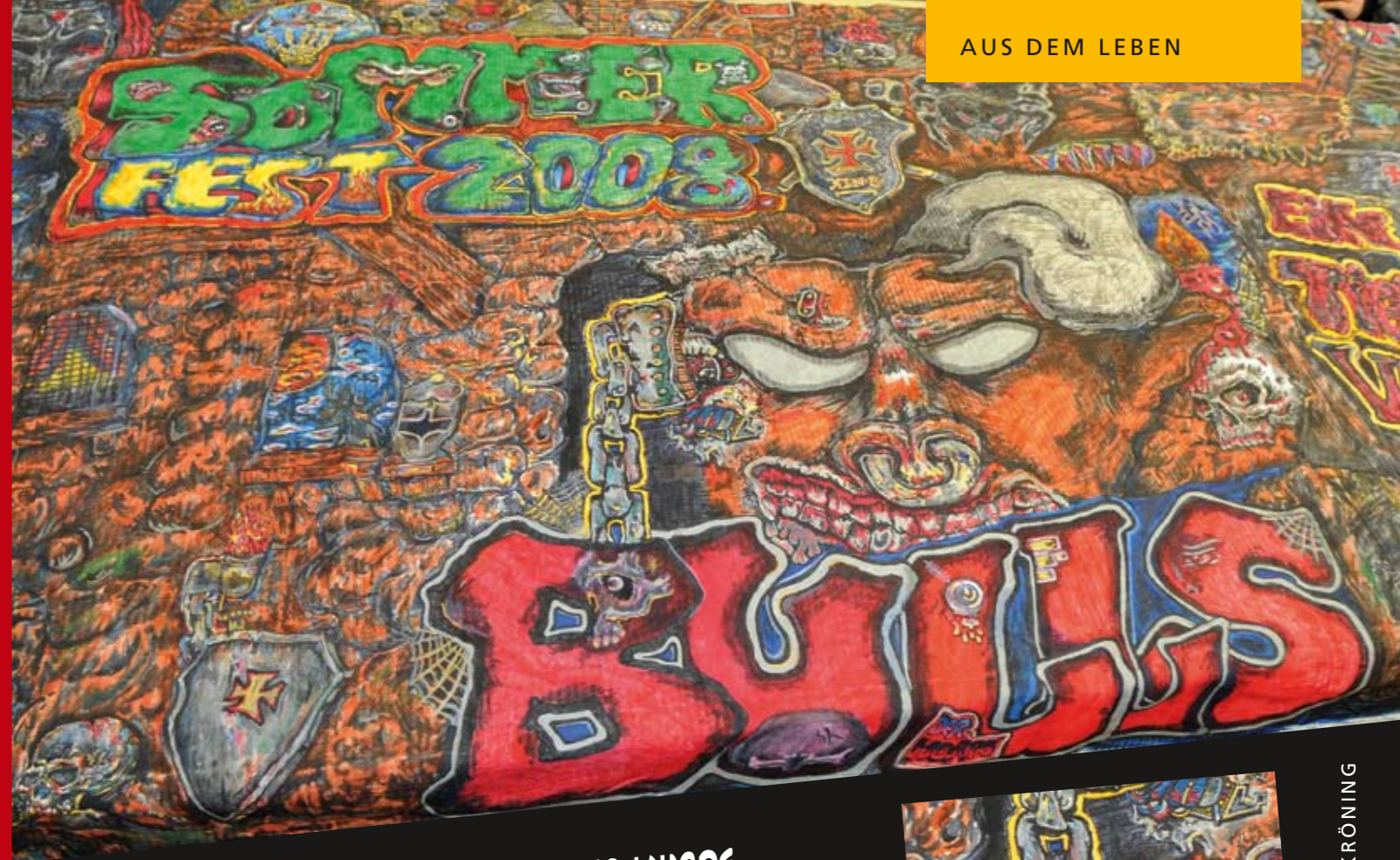
Außerdem der Theaterworkshop, geleitet



von Gundi Walter, Theatermacherin. Sie zeigte den Menschen, wie sie ihre Ideen auf die Bühne bringen konnten.

Dann der Kunstworkshop mit der Begleitung durch Beatrix Nierade, einer Kulturpädagogin. Sie gab den Raum und die Zeit, die Sternstunden in Bild und Form künstlerisch umzusetzen.

Und zu guter Letzt der Filmworkshop, geleitet von Ulla Bay Lührssen, Regisseurin und Filmemacherin. Sie erarbeitete drei Kurzfilme mit den Teilnehmern, zeigte ihnen die Technik und das Filmen und brachte somit die ausgedachten Geschichten der Gruppe auf die Leinwand. In der Woche wurden viele Kontakte geknüpft, und es flossen Tränen zum Abschied. Die gemeinsame Aufführung war ein großer Erfolg, es kamen auch viele Zuschauer. Nach der Präsentation gab es eine Party mit Tanz und Büfett – ein toller Abschluss für alle Beteiligten. ■



DASS DER SOMMER WURDE, WIE ER WURDE, KONNTE ZU DESSEN BEGINN WOHL KEINER AHNEN. EIN BILO DES SOMMERS

In freudiger Erwartung wurde dann auch ein Fest zu Ehren des noch bevorstehenden Sommers geplant. Freude über die zu erwartende Sonne und Wärme sollte es ausdrücken, das Fest. Ein Plakat sollte natürlich auch auf dieses Fest der Freude – und gleichzeitig auf seine Hauptattraktion, das Bull-Riding – hinweisen. Allen schwebte ein sonniges Bild der Wärme vor den Augen, mit einem Bullen, vielleicht auf einer sonnigen Wiese grasend, umgeben von Sonnenblumen, vor strahlend blauem Himmel. Einfach schön.

Nur woher nehmen, dieses Plakat? Keiner war besonders künstlerisch veranlagt – oder vielleicht doch??

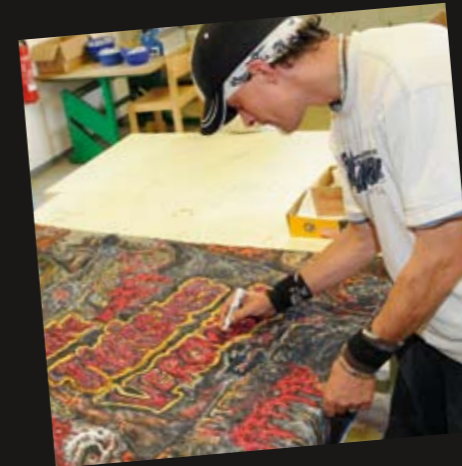
Klar, der Thomas, der kann doch so gut malen. Ist doch auch sonst kein dicker Filzstift vor ihm sicher.

Also wurde Thomas gefragt: »Hey, Tommy, wir brauchen ein Plakat fürs Sommerfest. Kannst du so was?«

»Na, klar!«, war seine Antwort. »Was soll denn drauf?«

»Ach, das wissen wir auch nicht so genau, der Schriftzug und irgendwie ein Bulle. Sonnenblumen vielleicht noch. Und schön sommerlich soll es sein.«

Schon schlug Tommy seine Stirn in Falten – ahnte er bereits den Verlauf dieses Sommers?



»Aber ich kann doch keine Sonnenblumen malen – die hätten dann bestimmt Zähne ...« »Macht nichts, du schaffst das schon!«, wurde ihm vertrauensvoll entgegnet. Sein Talent war schließlich wohlbekannt. Auch seine bevorzugten Malutensilien: Filzstifte. Diese bekam er in rauen Mengen, wurde von seiner eigentlichen Arbeit freigestellt und konnte loslegen.

Was dann kam, war erstaunlich: Spinnennetze, düstere Gestalten, wie in einem Suchbild erschien tatsächlich in der Mitte ein Bullenkopf unter dem Schriftzug »Sommerfest«.

Alles andere als sommerlich schön und freundlich, aber auf jeden Fall eine ganz besondere Kunst und zu diesem Sommer geradezu prophetisch passend. Leider ...

TEXT + FOTOS: MARTIN KRÖNING

