

Diakonie Lahn Dill e.V.  
Südlicher LahnDillKreis  
Wetzlar Zentrale  
150.000 Einwohner

# Mit resilienten Beschäftigten und resilienter Organisation zum Sozialdienstleister 4.0



Wolfgang MUY

Dipl. Supervisor & Coach

[www.diakonie-lahn-dill.de](http://www.diakonie-lahn-dill.de)

[w.muy@diakonie-lahn-dill.de](mailto:w.muy@diakonie-lahn-dill.de)

Vom Diakonischen Frachtcontainer zum agilen Segelschiff

Mit resilienten Beschäftigten und resilienter Organisation zum Sozialdienstleister 4.0 -  
Mutmachender anschaulicher, authentischer Erfahrungsbericht des Rückenwindprozeß der Diakonie  
Lahn Dill von 2017 - 2019 unter Mitwirkung der Leiterin der HBT Akademie Sylvia Kéré  
Wellensiek(Deutschlandweit bekannte Resilienzfachreferentin).

Aus "Stark für Andere" wird im Organisationsentwicklungsprozeß der Diakonie Lahn Dill das Motto:  
"Diakonie Lahn Dill - Stark für andere - Stark für mich - Stark für uns".

Wissenschaftlich begleitet durch Goethe Uni Frankfurt Prof. Dr. Dieter Zapf (Work and Organizational  
Psychology Institute of Psychology, Scientific Director, Center for Leadership and Behavior in  
Organizations (CLBO)

Durch den Rückenwindprozeß gewinnt aktuell die DLD Zugang zu eigenen Stärken und Ressourcen,  
schafft flexiblere Strukturen, verbessert die Kommunikation und die Führungskultur unterziehen sich  
einer kritischen Bestandaufnahme.

Im Erfahrungsbericht wird aufgezeigt wie der Spagat als Arbeitgeber gelingen kann, gleichzeitig  
attraktiver und konkurrenzfähig bleiben. Der umgesetzte Lösungsansatz fokussiert den Weg zur  
organisationalen und persönlichen Resilienz und zeigt 2019 erste deutliche positive Ergebnisse.  
Durch die Organisationale Resilienz werden aktuell unsere Strukturen und Prozesse so konfiguriert,  
dass das System auch unter Druck flexibel Handlungsoptionen entwickelt und umsetzt was am  
Beispiel der Auseinandersetzung mit dem BTHG deutlich zu spüren erkennbar ist. Der Kompaß mit  
den Ausrichtungen Unternehmenskultur, Gesundheit und Life Balance, Kommunikation und Prozesse  
sowie Beziehung und Führung war der Ansatzpunkt unseres Rückenwindprogramms.  
Unser Projekt setzt sowohl an der Führungskultur wie an der internen und externen Kommunikation,  
des Qualitäts- und Gesundheitsmanagement wie die innovative Weiterentwicklung unserer  
Angebote und den Arbeitsstrukturen an.

Die parallel installierten Teamkultur-, Gesundheits- und WorkLifeBalanceZirkel sowie  
Kommunikationsforen begleiten den Umbau. Transfer, regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit, Integration  
weiterer Interessensgruppen finden statt. Wissenschaftliche begleitet durch Goethe Universität  
Frankfurt Institut für Psychologie Arbeits- & Organisationspsychologie. Ein Leitfaden zur resilienten  
MA und Organisation ist zum Ende des Prozesses 2020 erstellt.

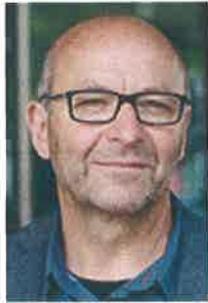
Diakonie Lahn Dill e.V. Fachstelle Entwicklung, Innovation und Inklusion  
Dipl.Supervisor Wolfgang MUY Tel: 06441 9013122  
w.muy@diakonie-lahn-dill.de www.diakonie-lahn-dill.de

## Diakonie Lahn Dill - Stark für andere - Stark für mich - Stark für uns

Mit resilienten Beschäftigten und resilienter Organisation zum Sozialdienstleister 4.0 –  
Mutmachender, anschaulicher, authentischer Erfahrungsbericht der Diakonie Lahn Dill(DLD) über  
den Zeitraum 2017 - 2019 unter dem

Motto: „ Vom Diakonischen Frachtcontainer zum agilen Segelschiff“. Die DLD zeigt auf, wie der  
Spagat gelingt, als Arbeitgeber die Herausforderung von starken Belastungen, ständigem Druck und  
hoher Geschwindigkeit zu meistern und gleichzeitig konkurrenzfähig zu bleiben. Sie lernen die ersten  
wirkungsvollen Ergebnisse unseres Weges zur Stärkung der organisationalen und persönlichen  
Resilienz kennen - incl. eines Leitfadens.

### Referierende:



Wolfgang Muy, selbständiger Supervisor und Coach, Resilienz & Business Coach HBT,  
Diakonie Lahn-Dill e.V., Fachstelle für Innovation, Entwicklung und Inklusion, Wetzlar



Sylvia Keré Wellensiek, Dipl.-Ingenieurin, Coach, Trainerin, Therapeutin, Autorin, HBT  
Human Balance Training, Schwerpunkte: Persönliche und organisationale Resilienz, Leiterin  
der HBT-Akademie, Riegsee



HBT Akademie  
Human Balance Training – Balance in Leistung und Gesundheit  
Sylvia Kéré Wellensiek  
Unteres Kirchfeld 14  
82418 Riegsee  
T. +49 8841-628 7255  
H. +49 151-553 42 785  
<https://www.hbt-akademie.de>  
e-mail [ammon@hbt-akademie.de](mailto:ammon@hbt-akademie.de)

# „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“

rückenwind+ – Das Förderprogramm des ESF für eine moderne Personalentwicklung und eine nachhaltige Organisationsentwicklung in der gemeinnützigen Sozialwirtschaft.

Ziel von Rückenwind ist die Verbesserung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten in der Sozialwirtschaft in Verbindung mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Organisationsstrukturen in den Einrichtungen, Diensten und Verbänden.

## Ausgangspunkt:

Die Arbeitsbereiche der Diakonie Lahn Dill laufen, laufen gut! Wir bieten innovative Konzepte und modellhafte Projekte seit Jahren an: **Bistro Lahnblick, Teilhabezentrum Niederbiehl, Zuverdienstprojekt „Bibliothekscfé“, Psychosexbox**

**Aber:** die Belegschaft wird älter, die Aufgaben werden vielfältiger, die Ansprüche der Kunden und Auftraggeber steigen.

**Unsere MA-Befragung aus dem Jahr 2015** und eine **BAD gestützte Befragung zu psychischen Belastungsfaktoren** am Arbeitsplatz im Frühjahr 2016 zeigen Handlungsbedarfe auf.

**Nur 10 % der MA** nutzen die angebotenen Informations- und Kommunikationskanäle im Intranet.

**Ziel:** DLD möchte Zugang zu eigenen Stärken und Ressourcen gewinnen, flexiblere Strukturen schaffen, die Kommunikation verbessern und die Führungskultur einer kritischen Bestandaufnahme zu unterziehen.

Der veränderten **lebensphasenspezifischen Bedarfe der MA** sollen zukünftig Rechnung getragen werden im Blick auf die älteren MA und der Generation Y&Z.

**Spagat:** Die DLD will als Arbeitgeber attraktiver und gleichzeitig konkurrenzfähig bleiben.

**Der von DLD angestrebte Lösungsansatz fokussiert den Weg zur organisationalen und persönlichen Resilienz.** In aktuellen Studien der BZgA von 2014 wird dem Thema Resilienz und Ausbildung von Schutzfaktoren zentrale Bedeutung gegeben.

**Organisationale Resilienz** meint, dass die Strukturen und Prozesse so konfiguriert sind, dass das System auch unter Druck flexibel Handlungsoptionen entwickeln und umsetzen kann. Ein Kompaß mit den Ausrichtungen Unternehmenskultur, Gesundheit und Life Balance, Kommunikation und Prozesse sowie Beziehung und Führung gilt als Ansatzpunkt.

Unser Projekt setzt sowohl an der Führungskultur wie an der internen und externen Kommunikation, des Qualitäts- und Gesundheitsmanagement wie die innovative Weiterentwicklung unserer Angebote und den Arbeitsstrukturen an.

Ein **umfassender Organisations- und Personalentwicklungsprozess** in Richtung resilienter Organisation und resilienten Beschäftigten wird in Angriff genommen. Zentraler Lösungsansatz bei der Umsetzung organisationaler und persönlicher Resilienz ist die Implementierung des HBT Resilienzkompass.

Die parallel installierten Teamkultur-, Gesundheits- und WorkLifeBalanceZirkel sowie Kommunikationsforen begleiten den Umbau. Transfer, regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit, Integration weiterer Interessensgruppen finden statt. **Wissenschaftliche begleitet durch Goethe Universität Frankfurt Institut für Psychologie Arbeits- & Organisationspsychologie.** Ein Leitfaden zur resilienten MA und Organisation ist zum Ende des Prozesses 2020 erstellt.

**Ablauf: März 2017 Steuerungsgruppe** Zusammensetzung aus allen Ebenen

**Kick off 18.Mai 2017:** Einführung mit Kéré Wellensiek Konkrete Informationen, Wünsche Befürchtungen,  
**Juni + September 2017 Personale Resilienztraining für MA - Externes je 2 Tage je 48 MA + Internes R-Training für 48 MA** Gezielte Burnout Prävention, Stärkung der Selbstwirksamkeit, Teamstärke nach innen und aussen  
**+ für Führungskräfte:** Stressmanagement, Führen durch Vorbild/gelebte Werte, Umgang mit Veränderungen,

Diakonie Lahn Dill e.V. Fachstelle Entwicklung, Innovation und Inklusion

Dipl.Supervisor Wolfgang Muy Tel: 06441 901350 w.muy@diakonie-lahn-dill.de www.diakonie-lahn-dill.de

**1.1.2018 4 neue Zirkel(je 6 -8 Personen)** beginnen ihre Arbeit und erarbeiten Umsetzungsvorschläge die in die Steuerungsgruppe Ende des Jahres eingebracht werden:

1. Gesundheitszirkel
2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf + neue Arbeitszeitmodelle Work Life Balance
3. Kommunikationsforum
4. Teamkultur/Teamspirit

**2018 Einzelcoaching für MA und Führungskräfte**

**2018 Training „Organisationale Resilienz in allen Hauptabteilungen und den Führungskräften**

(insgesamt 96 MA+FK)

**2019 Impulsworkshops für interessierte Sozialdienstleister**

**2019 Umsetzung der Zirkelvorschläge und weitere Nachschulungen und ergänzende Schulungen**

**2019 Best Practice Vortrag auf der CON SOZIAL Fachmesse des Sozialmarktes in Nürnberg 7.11.2019 :**

**Thema Sozialdienstleister 4.0 – Vom diakonischen Frachter zum agilen Segelboot**

**Referenten: Kere Sylvia Wellensiek und Wolfgang Muy**

## „rückenwind“ für die Diakonie Lahn Dill



Diakonie Lahn Dill e.V. Fachstelle Entwicklung, Innovation und Inklusion

Dipl.Supervisor Wolfgang Muy Tel: 06441 901350 w.muy@diakonie-lahn-dill.de www.diakonie-lahn-dill.de

- Wie kann Wertschätzungskultur gefördert und gelebt werden - auf Mitarbeiter - und Führungskräfte Ebene
- Wie leben wir "TEAM"
- andere Formen des Begegnens und Feierns: z.B. Sommerfest, Impulstage
- Umgang mit Konflikten/ Konfliktlösungen
- Fehlerkultur und Erhöhung von Handlungsspielräumen
- übergreifendes Chorangebot
- Kultur der Orte der Begegnung
- Beteiligungs- und Vertrauenskultur
- Stärkung der Vielfaltigkeit und unterschiedl. Potenziale der Mitarbeitenden

Teamkultur/ Teamspirit

Work-Life Balance

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- flexible Arbeitszeitmodelle
- Sabbatjahr/Stundenkonto
- Leistungsvergütung, -anerkennung
- Jobrad
- lebensphasenspezifische Bedarfe
- 20 Jahre in der DLD - was brauche ich da?
- Als junge MitarbeiterIn ist mir wichtig ...
- Personalförderung
- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Mitarbeiternetzwerke

Gesundheit

Kommunikationsformen

- Burnout-Prophylaxe
- Gestaltung Arbeitsplatz / Regenerationszonen
- Stressmanagement
- Bewegung und Ernährung
- Obstkorb/ freie Getränke MA
- Rückenmassage
- Sport-/ Präventionskurse
- Gewaltprävention
- übergreifendes Chorangebot
- Gesundheitstsnachmittage

- Intranet
- veränderte Kommunikationswege innerhalb des Werks die den unterschiedlichen Interessen jüngerer und älterer Mitarbeitenden berücksichtigt
- Vereinfachung und bessere Erreichbarkeit Häuserübergreifend
- MAV - Anliegen/Ergebnisse
- Erhöhung von Transparenz und Entscheidungsgewalt
- Was könnte zur Verbesserung der Information, Kommunikation und Zusammenarbeit verbessern

# 7 Säulen der Resilienzfaktoren



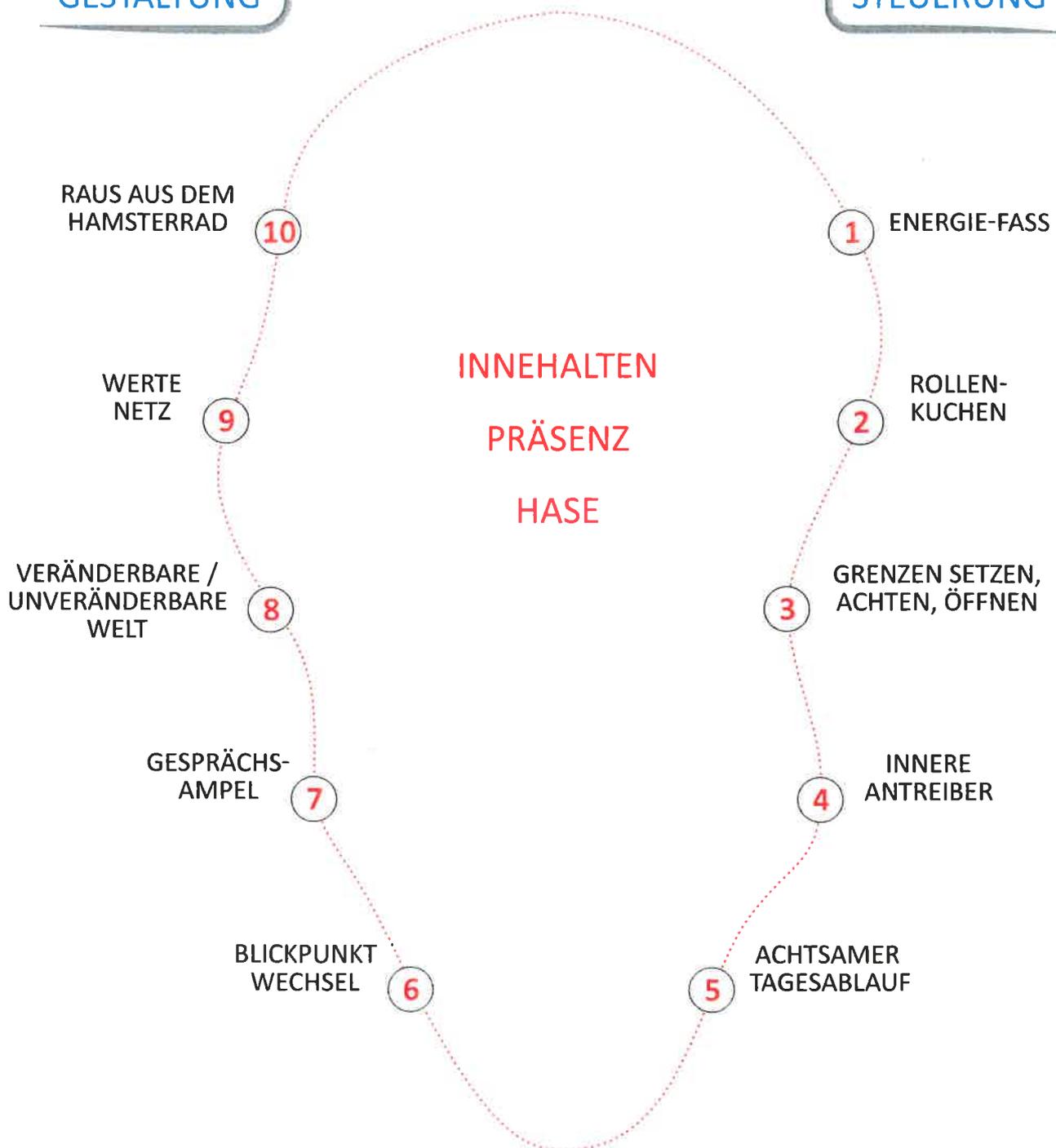
## BALANCE IN LEISTUNG & GESUNDHEIT



# FELS IN DER BRANDUNG STATT HAMSTER IM RAD

BEWUSSTE  
BEZIEHUNGS-  
GESTALTUNG

ACHTSAME  
SELBST-  
STEUERUNG





**Diakonie Lahn Dill**  
*Stark für Andere*

# NEWSLETTER



## Aktueller Stand Steuerungsgruppe

Bis Ende 2018 werden die Arbeitsergebnisse der einzelnen Zirkel gemeinsam mit der Geschäftsleitung und Steuerungsgruppe besprochen und geplant. Die Ergebnismsetzung, sowie weitere kreative Pläne in den Zirkeln, erfolgen 2019. Ein Schaubild der Zirkel-Arbeitsergebnisse gibt es im Intranet. Die Ergebnisse der Evaluation von Prof. Dr. Zapf (Uni Frankfurt) waren sehr umfangreich und werden ebenfalls als Power Point-Version im Intranet hinterlegt.

## klüß Spiegel



Ein besonderes Dankeschön gilt hierbei unseren Fotografen Günther Neumann (Stephanus Werkstatt) und Christiane Hartmann (unten links).

Vielen herzlichen Dank an dieser Stelle für ein lebendiges und fröhliches Sommerfest. Wir haben die Stimmung und die Begegnungen mit Euch sehr genossen. Fotos vom Sommerfest gibt es im Intranet. Einfach mal vorbei schauen!



Christiane Hartmann, unsere kreative Verwaltungsfachkraft hat – dank Rückenwind+ – gut auf sich und ihre Energiereserven geachtet. Sie konzentriert sich seit Mitte August wieder ganz auf ihre Tätigkeit im Nachbarschaftszentrum. Seitdem bereichert Claudia Mandler aus dem Haus Stephanus unser Team und steht uns bei Verwaltungsfragen zur Seite.



**Sommerfest**

Zwei Selbstbehauptungstrainings mit dem Engel-Sicherheits-Team sind bereits erfolgt. Mit viel Spaß und Körperinsatz wurden erfolgreich Gefahrensituationen eingeübt. Das nächste Training im Januar ist bereits ausgebaut. Bei zusätzlichem Bedarf folgt ein weiterer Termin im Frühjahr 2019.



## rückenwind+

»INNEHALTEN führt zu innen Halt finden.«

### Euer rückenwind+-Team:

**Wolfgang Muy**  
Projektleitung

Telefon:  
06441 9013 122

Email:  
w.muy@diakonie-lahn-dill.de



**Sina Neumann**  
Projektkoordinatorin

Telefon:  
06441 9013 451

Email:  
s.neumann@diakonie-lahn-dill.de



**Stefanie Hellner-Schäfer**  
Projektkoordinatorin

Telefon:  
06441 9013 641

Email:  
s.hellner-schaefer@diakonie-lahn-dill.de



**Claudia Mandler**  
Projektkoordination

Telefon:  
06441 9013 501

Email:  
c.mandler@diakonie-lahn-dill.de



**Next**

Es hat sich herumgesprochen, welch ein spannendes Projekt die Diakonie-Lahn-Dill e.V. gerade durchläuft. Wolfgang Muy wird im neuen Jahr Resilienz-Trainings für das DW im Odenwald sowie das DW in Limburg anbieten.

Auch das Rentamt hat bereits sein Interesse bekundet. Der Nachschulingstermin zum Modul I (Persönliche Resilienz) für neue Mitarbeitende und Wiedereingestiegene findet nun am 20./21. Februar 2019 mit Wolfgang Muy statt. Wenn Ihr Fragen zu einzelnen Themen habt, Ideen, Anregungen Tipps oder einfach mal wissen wollt, womit wir uns gerade beschäftigen – bitte spricht uns an.



Das Projekt „Mit resilienten Beschäftigten und resilienten Organisation zum Sozialdienstleister 4.0“ wird im Rahmen des Programms „Rückenwind+ für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den europäischen Sozialfonds gefördert.



Die reinste Form des Wahnsinns ist es, alles beim Alten zu lassen und gleichzeitig zu hoffen, dass sich etwas ändert.

Albert Einstein

rückenwind+



## Aktueller Stand Steuerungsgruppe

Alle Erarbeitungen der vier Zirkel wurden in der Steuerungsgruppe besprochen und können zu 80 % in 2019 und 2020 in die Umsetzungs- bzw. Konzipierungsphase gehen!

Einen genauen Überblick der konkreten Planung und Umsetzung erhältet ihr durch die Grafik (rechts).

- Kennenlernetag für neue MA findet am 4.09.2019 statt
- andere Arbeitsbereiche kennenlernen startet 2020
- Gesamtevent DLD Sommer 2020 Rückwind Sommerfest am 15.08.2019
- Teamentwicklungsstage ab jetzt jedes Jahr in den Häusern
- Entscheidungskultur "Dialog-Meeting für alle - was bewegt uns?" Erstes Treffen Sommer 2019 Verantwortung Steuerungsgruppe&Geschäftsleitung

- Betriebl. Gesundheitsförderungsprogramm für 2020 geplant Frühjahr 2019
- Gesundheitsnachmittage Start: Frühjahr 2019
- Jobrad: Infoveranstaltung zum Modell für alle Mitarbeiter geplant im Spätfrihling 2019
- Leistungsinfokatalog für Mitarbeiter (->Zirkel Kommunikation): 2019
- Deeskalationstrainer für DLD: Ausbildung eines Mitarbeiters 2019

### Teamkultur/ Teamspirit

### Work-Life-Balance

- Übergänge zwischen Arbeitsfeldern: 2020
- zeitl./örtl. Flexibilität der Arbeitszeit: Homeoffice wird geprüft "Brückenteilzeit" existiert seit 01.01.2019 Info über MAV
- Erfahrungsschätze erhalten: Ausarbeitung 2020
- Betreuungsangebote im Werk: Befragung zum Bedarf 2019
- Fragebogen wird entwickelt

### Gesundheit

### Kommunikationsformen

- Intranet wird mit neuer Website geplant: 2019
- MAV: 2019 Flyer, Quartalsinfos
- Printmedien "Roll ups" und Flyer werden derzeit erstellt: 2019
- Browser Startseite DLD Intranet: 2019
- "best practice" Team-Treffen 2019

## Next

Für eine aussagekräftige Bewertung der Ergebnisse unseres rückwind+ Projekts benötigen wir auch dieses Jahr Eure Hilfe: Im April werden die Fragebogen der Goethe-Uni zur persönlichen und organisatorischen Resi-

lienz in den einzelnen Häusern liegen. Das Ausfüllen ist Arbeitszeit und erfolgt diesmal nur analog, weitere Infos liegen den Bögen bei. Auch hier gilt wieder: Je mehr MitarbeiterInnen den Bogen ausfüllen, desto besser ist die Chance, unseren

Prozeß zu bewerten und die nächsten Handlungsschritte daraus zu entnehmen. Wir danken für Euren Einsatz.

**15.08.2019 Sommerfest**  
**04.11.2019 Vertiefungsseminar persönliche Resilienz rückwind+ -Abschluss-Veranstaltung**  
**14.11.2019**



Das Projekt „Mit resilienten Beschäftigten und resilienter Organisation zum Sozialdienstleister 4.0“ wird im Rahmen des Programms „rückwind+ für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den europäischen Sozialfonds gefördert.



**Euer rückwind+-Team:**

**Wolfgang Muly**

Projektleitung

Telefon:

06441 9013 122

Email:

w.muly@diakonie-lahn-dill.de



**Sina Neumann**

Projektkoordinatorin

Telefon:

06441 9013 451

Email:

s.neumann@diakonie-lahn-dill.de



**Stefanie Hellmer-Schäfer**

Projektkoordinatorin

Telefon:

06441 9013 641

Email:

s.hellmer-schaefer@diakonie-lahn-dill.de



**Claudia Mandler**

Projektwartung

Telefon:

06441 9013 501

Email:

c.mandler@diakonie-lahn-dill.de

	A	B	C	D	E	F	G	H
1	<b>Mit resilienten Beschäftigten und resilienter Organisation zum Sozialdienstleister 4.0 2017 - 2020 Diakonie Lahn Dill e.V.</b>							
2	Ausgangslage	Herausforderungen	Grundlagen des Vorgehens	Start klar Jetzt geht's los!	Wichtige Instrumente und Wirkfaktoren	Störfaktoren	Ergebnisse <small>hohe Beteiligung</small> zunehmende Teilnahme an übergreifenden Veranstaltungen und	
3	BAD Befragung 20 Krankheitstage	Ältere Mitarbeiter 48 Jahre Durchschnitt	Alternativer Ansatz Relax Forte	Bewerbung Rückenwind Du hast keine Chance aber nutze sie!!! 😊	Steuerungsgruppe und Newsletter "Papier" <small>persönlich</small>	Skepsis, noch mehr Arbeit!!!	Erhöhte Vernetzung, Betriebsausflug 2020, Stark für den Start, Gesundheitsangebote	
4	<b>Bewerbungen</b> 40	Zunehmende Konkurrenz in Sozialbereich	Mitbestimmung, Vertrauenskultur entwickeln	Kick off Atmosphäre, Abholen, alles zulassen, Offene Kommunikation spürbar werden lassen Film	Veranstaltungen und Mitwirkung an Zirkeln wirkte gegen "Burgendenken"	Parallele Zusatzausgaben Softwareentwick-lung und Einführung	Gesundheitsangebote	
5	Innovativ nach Aussehen!!! 60 Nach Innen???	Veränderung der Bedürfnisse der Generation Y und Z	Mitwirkung auf unterschiedlichen Ebenen und Hierarchien	Ganzheitliches Vorgehen nach HBT Kompaß U-Kultur/ Life Balance/ Prozesse / Führung Beziehung	Interner Resilienztrainer Möglichkeit von Einzelcoaching	<b>Bundes Teilhabe Gesetz</b>	Bewerbungen Krankenstand	
6	Enormes Wachstum von 3 auf 130 Ma in der Zeit von 1990 - 80 2019	<b>Gesetzes-änderungen</b> BTHG	Unerwartetes schätzen und nutzen	Schulungen Personale Resilienz 2 Schulungstage 98 Mitarbeitende	Organisationale Resilienz: Schulung der FK Schulung der Ein-richtungsstelle nachgehen der Schwachstellen bis 2019	<b>Burnout GF</b>	Betrachtung der ursprünglichen Ziele: Spürbare Entwicklung	
7	2015 Aufbau eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagement mit gleichzeitiger OE-Entwicklung	<b>Burgen-denken der Abteilungen</b>	Testläufe und Leuchtturm-seminare/Info-veranstaltungen	Schulungen Organisationale Resilienz 2 Schulungstage 112 Mitarbeitende	Was ist wirklich wichtig?! Gesehen werden! Mut! Vertauen in werdendes Neues	Kirche kürzt unerwartet 160.000 € für 2019	Consozial Goethe Uni Berlin "Esf"	
8	Diakonisches Containerschiff 10. Millionen Umsatz "Sortenrein"	120	Erstellung eines Leitfadens: Mit resilienten Beschäftigten und resilienter Organisation zum Sozialdienstleister 4.0	Führungskräfte Schulungen 3 x 2 Tage / Vorträge als Leuchtturm und Mutmacher	<b>Vom Struktur-zum Kulturwandel</b>		Stark für Andere! Stark für Mich! Stark für Uns!	