Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift

Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz

Band: 80 (2009)

Heft: 6: Behinderung und Alter : neue Herausforderungen für Fachleute und Institutionen

Artikel: Gute Erfahrungen mit einem behinderten Mitarbeiter : "Andy ist sehr zuverlässig"

Autor: Hansen, Robert / Herren, Simon

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-804911

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 11.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Gute Erfahrungen mit einem behinderten Mitarbeiter

«Andy ist sehr zuverlässig»

Viele Handwerksbetriebe könnten einen Menschen mit Behinderung beschäftigen, ist Simon Herren überzeugt. In seinem Metallbaubetrieb in Arch im Berner Seeland hat er seit drei Jahren einen jungen Mann mit Lernbehinderung eingestellt. Dieser ist eine wertvolle Hilfskraft, der unter Anleitung seine Arbeiten meistens zuverlässig erledigt.

Robert Hansen

In Ihrer Firma arbeitet ein Mensch mit Behinderung. Sind Sie ein sozial denkender Mensch?

Simon Herren: (lacht) Ja, das bin ich generell. Ich habe bereits drei Lehrlinge aus einem abgebrochenen Lehrverhältnis übernommen, weil ich ihnen nochmals eine Chance geben wollte. Zwei haben gut bis sehr gut abgeschlossen. Einen musste ich leider fristlos entlassen. Meine Einstellung ist schon, dass jeder Mensch eine zweite Chance haben soll, sei es bei der Ausbildung oder bei der Arbeitsstelle.

War das auch Ihre Motivation, einem Menschen mit Behinderung eine Chance zu geben?

Herren: Mit dem Thema Behinderung hatte ich mich kaum beschäftigt. Ich wäre nie auf die Idee gekommen, so jemanden anzustellen.

Trotzdem arbeitet seit drei Jahren ein junger Mann mit Behinderung bei Ihnen. Wie kam es dazu?

Herren: Der Leiter der Stiftung Bächtelen, der Eingliederungsstätte für lernbehinderte junge Männer in Wabern, hat auf mein Handy angerufen. Ich war gerade unterwegs und hatte ein wenig Zeit, um zuzuhören. Ich fand das eine gute Idee, jemandem versuchsweise eine Arbeitsstelle anzubieten.

Spontan am Telefon?

Herren: Ich wusste nicht, wie die Stiftung Bächtelen ausgerechnet auf mich kam, und fragte, der Wievielte ich sei, der angefragt wird. Es war der 60. Anruf. Gesamtleiter Urs Niklaus sagte, er suche für 16 junge Leute eine Stelle. Er habe aber noch keine Arbeitsstelle vermitteln können.

Bei Ihnen hatte er Glück.

Herren: Andy hatte in der Bächtelen ein Metallbaupraktikum gemacht und konnte schweissen und schmirgeln, wurde mir erzählt. Ich wusste allerdings nicht, worauf ich mich da einlasse, wie stark diese Lernbehinderung ist und welche Auswirkungen damit verbunden sind. Das wurde mir zwar ein wenig umschrieben, aber ich bin ja kein Arzt. Mit 14 Angestellten sind wir kein Grossbetrieb. Zu Beginn hatte ich Angst, dass er bei uns nur herumsteht und wir keine Arbeit für ihn haben. Wir einigten uns auf eine Schnupperwoche, daraus wurden zwei Schnuppermonate.

Wie viel Zeit verging zwischen dem ersten Telefonkontakt mit der Stiftung Bächtelen und dem ersten Arbeitstag?

Herren: Zehn Tage. Das ging sehr schnell. Wir hatten gerade einen Grossauftrag, für den wir 7000 Eisenteile für ein Geländer zuschneiden mussten. Ich dachte mir, ich könne ihn gleich dort einsetzen und testen, ob er Geduld hat oder ob er plötzlich abwesend ist. Wir sahen bald, dass er für uns sehr nützlich ist. Gleichzeitig hatte ich Bedenken, ob wir ihn immer beschäftigen können.

Aber Sie haben bald gemerkt, dass es funktionieren könnte?

Herren: Wir waren schon ein wenig skeptisch. Das hat sich auch darin gezeigt, dass wir mit ihm einen auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag abschlossen. Die Zeit verging sehr schnell. Andy kam nach einem Jahr zu mir und wollte wissen, wie es weitergehen soll. Ich merkte gar nicht, was er mir eigentlich sagen will und fragte ihn, ob er nicht mehr bei uns arbeiten wolle. Er antwortete:

Foto: Robert Hansen

André Colombini (links) und Simon Herren besprechen den nächsten Auftrag.

«Doch, aber der Vertrag ist abgelaufen.» Ich sagte ihm, dass er jetzt zu uns gehöre und auch bleiben könne, wenn er das möchte. Ich merkte später, dass er sich vor diesem Tag fürchtete. Nun ist er schon drei Jahre bei uns.

Und eine gute Arbeitskraft?

Herren: Andy ist sehr motiviert, bis zum heutigen Tag. Er kam noch nie zu spät, er ist nie krank. Ich hatte bezüglich der Zuverlässigkeit ein wenig Angst. Aber das war unbegründet. Was man ihm sagt, wird ausgeführt. Ich muss einfach berücksichtigen, ihm nicht zehn Aufträge gleichzeitig zu geben. Das funktioniert nicht. Er kann eine Sache nach der anderen erledigen, aber nicht verschiedene Aufträge gleichzeitig entgegennehmen. Das macht es manchmal ein wenig schwierig, denn ich bin oft unterwegs. Es braucht generell viel mehr Geduld mit ihm. Das mussten auch meine Arbeiter lernen.

War das ein schwieriger Prozess?

Herren: Das hatte schon seine Tücken. Er ist starker Legastheniker. Wenn er ein Metallteil 86 Zentimeter lang abschneiden muss, ist es plötzlich 68 Zentimeter lang. Das passiert jede Woche einmal. Er zuckt dann jeweils nur mit den Schultern. Da kommen keine grossen Emotionen. Ich glaube, er merkt auch nicht, welchen Arbeitsdruck wir teilweise haben. Er lebt in einer anderen Welt. Er kann auch beim Zuschneiden manchmal einfach plötzlich wie blockiert stillstehen, und nichts geschieht mehr. Dann muss man «Hei, Andy», rufen, dann geht ein Ruck durch ihn und weiter gehts.

Wie haben Sie Ihr Personal vorbereitet?

Herren: Nicht gross. Wir hatten gar keine Zeit. Ich sagte einfach, es komme jemand mit einer Behinderung, und appellierte, auf ihn Rücksicht zu nehmen. Er ist vom Intellekt und dem Verhalten her im Alter zwischen zehn und zwölf stehen geblieben. Meine Mitarbeitenden behandeln ihn dementsprechend, man nimmt sich Zeit, etwas zu erklären.

Wie gross ist der zusätzliche Betreuungsaufwand?

Herren: Minim. In der «Bächtelen» findet eine hervorragende Erziehung statt. Das betrifft ja nicht nur die berufliche Vorbildung, sondern auch die zwischenmenschlichen und sozialen Aspekte.

Im Team ist Andy also gut integriert?

Herren: (lacht) Er ist der «Gang go», Andy hier, Andy da. Wichtig ist, dass man ihm nicht das Gefühl gibt, nur Hilfsarbeiten ausführen zu können. Man muss ihm zwischendurch auch Verantwortung geben. Er muss spüren, dass er in der Werkstatt gebraucht wird. Das machen meine Arbeiter sehr gut. Sie sagen ihm auch, er sei der Chefmagaziner und haben sogar ein entsprechendes Schild mit der Aufschrift «Andy's Magazin» angefertigt. Es ist verantwortlich für unsere kleine Zuschneiderei und für die Maschinen. Darauf ist er stolz und zeigt das auch. Er sagt, er habe ein Geländer gebaut, auch wenn er nur die Teile zugeschnitten hat. Diesen Stolz lassen wir ihm. Man muss den Menschen mit Behinderung generell das Gefühl geben, dass ihre Arbeit produktiv ist und einen Wert hat.

Man gibt ihm nicht nur das Gefühl, eine wertvolle Arbeitskraft zu sein, er ist es auch?

Herren: Ja, absolut.

Hat sich Ihr Team durch diesen sozialen Aspekt verändert?

Herren: Das ist schwierig zu sagen. Das Team hat sich vermutlich nicht verändert. Ich glaube aber, dass sich bei jedem Einzelnen

zh aw
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Life Sciences und Facility Management

Weiterbildung in Facility Management

MAS, DAS, CAS und Weiterbildungskurse im Technopark Zürich

Nächste Informationsveranstaltungen

Dienstag, 16.6.2009, 18.00 - 19.00 Uhr
Donnerstag, 26.11.2009, 18.00 - 19.00 Uhr

Zürcher Fachhochschule

www.ifm.zhaw.ch/weiterbildung

AsanaGruppe

Spital Leuggern

Für unser **Krankenheim** mit 34 BewohnerInnen suchen wir nach Vereinbarung eine/n

Stationsleiter/in (70–100%-Pensum)

Sind Sie eine motivierte und engagierte Pflegefachperson mit Führungserfahrung? Haben Sie eine hohe Achtung gegenüber betagten Mitmenschen und sind bereit, als Führungsperson in der direkten Pflege der BewohnerInnen mitzuarbeiten? Verfügen Sie über die nötige Selbst- und Sozialkompetenz, die Sie in Ihrer Führungsaufgabe unterstützt? Zeichnen Sie sich aus durch ein hohes Qualitätsbewusstsein und möchten Sie aktiv die zukünftigen Anforderungen im Bereich Pflege und Betreuung mitgestalten? Fühlen Sie sich den wirtschaftlichen Anforderungen eines modernen Unternehmens gewachsen?

Wir bieten Ihnen eine abwechslungsreiche und verantwortungsvolle Tätigkeit in einem familiären, überschaubaren Betrieb.

Für weitere Informationen steht Ihnen Frau Yvonne Neff Lüthy, Leitung Pflege + MTT, Tel. 056 269 41 00 / yvonne.neff@spitalleuggern.ch gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns Sie kennen zu lernen.

Ihre schriftliche Bewerbung senden Sie bitte an:
Asana Gruppe, Spital Leuggern, Frau Nicole Monn, Personalverantwortliche, 5316 Leuggern.
www.spitalleuggern.ch

krisenintervention schweiz

Workshop: Krisenintervention in Alters- und Pflegeheimen Basisschulung für Kadermitglieder

Donnerstag, 25. Juni 2009 , 13.30 – 17.00 Uhr, Apéro

- Grundsätze des Krisenmanagements kennen und anwenden können
- Grundablauf der Krisenbewältigung in den vier Dimensionen Führung, Prävention, Care, Kommunikation
- Eigene Kompetenzen und eigene Grenzen im Handling von Krisen

Intensivworkshop: Medientraining für Krisensituationen

Dienstag, 08.09.2009, 08.30 – 16.30 Uhr

- Wie wird eine Medienmitteilung verfasst?
- Was wird in der Krise kommuniziert, was nicht?
- Üben von Pressemitteilungen inkl. TV-Interviews
- Das «unvorbereitete Überfallinterview»
- Support der Führungsverantwortlichen
- Kommunikation nach Innen und Aussen
- Betreuung der Angehörigen

Krisenintervention Schweiz, Konradstr. 15, 8400 Winterthur

Jugenddorf

JUGENDDORF
6213 Knutwil Bad
Telefon 041 925 78 78
Fax 041 925 78 79
info@jugenddorf.ch

Sind Sie an einer spannenden Herausforderung interessiert?
Das Jugenddorf ist eine sozialpädagogische Institution und unterstützt mit verschiedenen Wohn- und Ausbildungsprogrammen 50 männliche Jugendliche in ihrer sozialen und beruflichen Integration.

Für je eine Wohngruppe von Auszubildenden und Schülern (8-9 Jugendliche) suchen wir per 1. Juli bzw. 16. August 2009 oder nach Vereinbarung

Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen (80-100%)

Ebenso suchen wir für unregelmässige Einsätze und zum Abdecken von personellen Engpässen

Springer/in (30-40%)

Nähere Angaben zu diesen anspruchsvollen und interessanten Stellen finden Sie auf unserer Website: **www.jugenddorf.ch**

das soziale Denken verändert hat. Wer ist schon so nahe mit behinderten Menschen zusammen? Das findet normalerweise nie statt. Die Leute nehmen Andy nach der Arbeit auch Mal in einen Pub mit. Zu Beginn war schon eine Skepsis da. Heute ist er voll integriert.

Kamen die Eltern schon an seinen Arbeitsplatz?
Herren: Die kommen vielleicht einmal im Jahr oder holen ihn ab, wenn wir lange auf Montage sind. Aber ich habe nicht gross Kontakt mit ihnen. Es kommt kein Feedback von Zuhause.

In einem Metallbaubetrieb stehen Maschinen, die bei falscher Handhabung gefährlich sind.
Herren: Davor hatte ich Angst. Aber Andy hatte noch nie einen Unfall. Er hantiert mit jeder Maschine. In Bezug auf die Sicherheit muss ich keine Bedenken haben. Wir haben aber auch nicht die gefährlichsten Maschinen. Die Sägen laufen langsam. Die Trennscheiben, die Winkelschleifer und die scharfen Bleche sind das Gefährlichste an unserem Beruf. Da weiss er sich zu schützen.

Wie ist die Qualität seiner Arbeit?
Herren: (lacht) 80 Prozent seiner Arbeit ist zu unserer vollsten Zufriedenheit. Der Rest ist auf seine Behinderung zurückzuführen. Es kommt schon vor, dass Material im Wert von 100, 200 oder 300 Franken ins Schmelzeisen wandert. Im Monat sind es vielleicht zwischen 200 und 500 Franken. Hinzu kommt, dass die Arbeiter nicht alles kontrollieren, die Teile zusammenbauen – und am Schluss merkt man, dass etwas falsch zugeschnitten wurde. Aber der Ausschuss bleibt im Rahmen.

Wie wird Andy entlöhnt?
Herren: Er erhält derzeit eine 100-Prozent-IV-Rente. Was er bei uns verdient, ist ein zusätzlicher Verdienst. Das ist eine sehr gute Sache. Die IV argumentiert, dass integrierte Leute viel weniger Geld kosten. Und wenn er einmal mehr Geld von uns erhält, könnte man die IV-Rente reduzieren. Vom Finanziellen her ist es auch für uns eine interessante Sache. Wenn wir ihn auf Montage mitnehmen, kostet das zwei bis drei Franken pro Stunde, er macht eine wertvolle Arbeit und wir können einen Mitarbeiter in der Werkstatt lassen. Als Unternehmer kann ich sagen: Man engagiert sich sozial und verdient damit sogar noch Geld. Zu Beginn hatte ich Angst, dass ein Mensch mit Behinderung im Betrieb nur kostet.

Wie viel erhält Andy von Ihnen?
Herren: Die Stiftung Bächtelen hatte einen Monatslohn von 100 Franken vorgeschlagen. Diesen haben wir inzwischen auf 300 Franken erhöht und könnten ihn noch steigern, mehr als 1000 Franken werden aber aufgrund der Arbeitsgeschwindigkeit und der Materialkosten bei Fehlproduktionen nicht drinliegen. Er wünschte sich beispielsweise, wieder einmal schweissen zu dürfen. Wir erhielten einen Auftrag, 2000 Teile zu fertigen. 200 hatte ich in 20 Minuten bearbeitet. Er brauchte für die restlichen 1800 Stück 70 Stunden. Aber er hatte eine riesige Freude an dieser Arbeit.

Merkt er, dass er nicht die gleiche Leistung bringen kann?
Herren: Ich frage mich, wie weit er merkt, dass er behindert ist. Wir haben das auch im Team diskutiert. Manchmal hat man das Gefühl, er merke gar nichts. Manchmal merkt man, dass er sich für gewisse Dinge schämt. Er wird dann auch feuerrot im Gesicht. Wenn er beispielsweise etwas falsch macht. Er scheint aber ein glücklicher Mensch zu sein.

Hat er eine bestimmte Bezugsperson?
Herren: Bei uns im Betrieb hat er keine bestimmte Bezugsperson. Alle schauen zu ihm und er geht auf alle zu.

War es für Sie je ein Thema, mit Ihrem sozialen Engagement zu werben?
Herren: Nein. Wenn wir gefragt werden, wie sich unser Betrieb zusammensetzt, erwähnen wir das natürlich. Wir haben manchmal Kunden, die etwas zuschneiden lassen wollen, das aber nichts kosten darf. Wir können solche Arbeiten mehr oder weniger gratis erledigen, weil wir einen Menschen mit Behinderung beschäftigen, der das machen kann und uns nicht viel Geld kostet. Das ist eine Art indirekte Werbung.

Haben sich schon andere Unternehmer für Ihre Erfahrungen interessiert?
Herren: Nur einmal stellte mir einer eine Frage.

Sie wurden auch nicht mehr von anderen Institutionen für zusätzliche Arbeitsplätze angefragt?
Herren: Nein. Ich könnte aber auch nicht mehr Menschen mit Behinderung beschäftigen. Andy ist ausgelastet.

Würden Sie aufgrund der gemachten Erfahrungen wieder jemanden mit Behinderung einstellen?
Herren: Ja. Ich weiss natürlich nicht, ob eine andere Person mit Behinderung ebenfalls so gut im Betrieb integriert werden könnte. Aber ich bin überzeugt, dass jeder Handwerksbetrieb von unserer Grösse einen Menschen mit Behinderung brauchen könnte.

Firmenporträt

Herren Metallbau beschäftigt in Arch bei Grenchen derzeit elf Angestellte und zwei Lehrlinge. Der Betrieb wurde 1950 als Schmiede gegründet. Hans Herren senior arbeitete als Huf- und Wagenschmied. Hans Herren junior bildete noch Schmiede aus. Das letzte Pferd wurde 1980 beschlagen. Mit Simon Herren kam mit der dritten Generation der erste Metallbauer in den Betrieb. Die Firma spezialisierte sich auf Treppen, Geländer, Türen und Schaufenster. 2003 wurde der Firmensitz an einem grösseren Standort im Dorf eröffnet, was einen grossen Aufschwung zur Folge hatte. Innerhalb der vergangenen sechs Jahre hat sich der Umsatz verdreifacht.

www.metallbau-herren.ch