

**Zeitschrift:** Curaviva : Fachzeitschrift  
**Herausgeber:** Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz  
**Band:** 81 (2010)  
**Heft:** 4: Job trotz Behinderung : wenn Arbeitgeber die Eingliederung wagen  
  
**Artikel:** Arbeitsintegration im Alters- und Pflegeheim : eine soziale Haltung kostet nichts, sagt der Geschäftsleiter  
**Autor:** Wenger, Susanne  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-805470>

### **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:** 06.02.2026

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

## Arbeitsintegration im Alters- und Pflegeheim

# Eine soziale Haltung kostet nichts, sagt der Geschäftsleiter

Das Alters- und Pflegeheim Wattenwil im Kanton Bern beschäftigt im Sekretariat, in der Küche und in der Wäscherei auch Angestellte mit vorwiegend psychischen Beeinträchtigungen. Der Mehraufwand für den Arbeitgeber sei verkraftbar, unterstreicht die Heimleitung – und der Betrieb als ganzer profitiere.

Susanne Wenger

Für die Fische ein blaues Couvert, für die Widder ein braunes: Nathalie Haueter sitzt an ihrem Bürotisch und stellt nach Sternzeichen sortierte Geburtstagskärtchen für Heimbewohnende und Heimgestellte zusammen. Auch andere einfache administrative Arbeiten wie Post verteilen und Akten archivieren führt die bald 18-Jährige aus – und zwar sehr gern, wie sie sagt: «Ich bin froh, dass man mich hier braucht.» Die junge Frau ist seit Anfang Jahr befristet im Sekretariat des Alters- und Pflegeheims Wattenwil angestellt. Der Einsatz soll ihr den Einstieg ins Arbeitsleben erleichtern. Nathalie Haueter hat zwar schon zahlreiche Schnuppereinsätze absolviert, aber noch keine Lehrstelle gefunden. Floristin möchte sie gerne werden, schöne Blumensträusse binden.

Doch Nathalie Haueter ist in ihren Möglichkeiten ein wenig eingeschränkt. Sie selber formuliert es mit grosser Ernsthaftigkeit so: «Wenn zu viel aufs Mal läuft oder wenn ich unter Zeitdruck bin, habe ich wie eine Scheibe vor mir und blicke nicht mehr durch.» Auch längerfristige Arbeiten über mehrere Tage hinweg belasteten sie stark, sagt die Berufseinsteigerin, und sie habe manchmal Mühe, sich zu konzentrieren und zu motivieren. Wenn ein Arbeitgeber jedoch Geduld mit ihr habe, laufe es gut. «Hier ist es genial», rühmt die junge Büroangestellte das Wattenwiler Heim. Sie könne sich die Arbeit

einteilen, «eins nach dem anderen», und fühle sich von allen unterstützt. Nathalie Haueter ist es wichtig, dass nicht nur sie selber profitiert: «Es muss auch für das Geschäft und für die Kollegen stimmen.»

### «Das sage ich grad ehrlich»

Bereits seit über 20 Jahren arbeitet Bernadette Künzi in der Küche des Alters- und Pflegeheims Wattenwil. Am liebsten rüstet sie Gemüse und richtet das Salatbuffet her. Beginnt ihre Schicht um 8 Uhr, sei sie meistens schon eine halbe Stunde vorher da, erzählt die 48-Jährige. Denn dann kann sie sich alles in Ruhe zurechtlegen: «Ich stresse gar nicht gern.» Bernadette Künzi, die auch von der IV unterstützt wird, verrichtet in der Heimküche ein kleines, aber auf mehrere Tage verteiltes Arbeitspensum.

Dabei braucht sie klare Strukturen: Bernadette Künzi schätzt es, dass ihr der Küchenchef genau sagt, was sie zu tun hat. Mit Kritik hingegen kann sie schlecht umgehen, wie sie einräumt, aber zum Glück fielen «nicht immer» kritische Worte. Auch wenn ihr die Bütz manchmal «verleidet» – wenn Bernadette Künzi nicht arbeiten könnte, würde sie sich furchtbar langweilen: «Das sage ich grad ehrlich.» Sie müsse einfach etwas machen. Und habe es gern, wenn im Küchenteam viel gelacht werde. Ein wenig Sorgen bereitet ihr allerdings der absehbare Vorgesetztenwechsel, werde doch der gegenwärtige Küchenchef bald pensioniert. Bernadette Künzi hofft auf ein gutes Einvernehmen auch mit «dem Neuen».

### Mit Preis ausgezeichnet

Derzeit vier Mitarbeitende mit vorwiegend psychischen Beeinträchtigungen beschäftigt das Wattenwiler Heim in Administration, Küche und Wäscherei. Letztes Jahr waren es fünf, eine der früheren Angestellten ist jetzt pensioniert und wohnt >>





Nathalie Haueter erledigt einfache Büroarbeiten. Ihr Traumberuf jedoch ist Floristin.

Fotos: swe

im Altersheim. Um eine gewisse Tagesstruktur zu behalten, hilft die Frau immer noch nachmittags beim Zusammenlegen der Wäsche mit. Das Wäscherei-Team habe dieses Arrangement vorher diskutiert und ihm schliesslich zugestimmt, betont Philippe Daucourt, Geschäftsleiter des Alters- und Pflegeheims Wattenwil. Die private Institution im oberen Gürbetal mit Blick auf die prachtvollen Berner Alpen wird von der Dr. Ludwig Meyer Stiftung getragen. Insgesamt 115 Mitarbeitende, verteilt auf knapp 65 Vollzeitstellen, betreuen und versorgen 90 betagte Bewohnerinnen und Bewohner. Das Heim bietet auch Ferien- und Übergangspflegeplätze an.

Im Jahr 2008 erhielt das Wattenwiler Heim den Thuner Sozial-Stern, einen Förderpreis für die berufliche Eingliederung von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung. Die Jury würdigte das «ausgeprägte» Engagement des Heims bei der Integration von Mitarbeitenden mit verminderter Leistungsfähigkeit. «Jede Institution hat eine soziale Verantwortung», findet Geschäftsleiter Daucourt. Er hat beeinträchtigte Mitarbeitenden auch schon bei privaten Angelegenheiten geholfen, etwa beim Erledigen der monatlichen Einzahlungen oder bei der Korrespondenz mit der Krankenkasse. «Es ist eine Begleitung, die über das rein Berufliche hinausgeht», sagt Daucourt. Dessen müsse man sich als Arbeitgeber bewusst sein.

#### Schwankungen aushalten

Wichtig für eine gelingende Integration sei es, dass die Führung – hier die Heimleitung und die Trägerschaft – eine menschliche Grundhaltung vorgebe und vorlebe. Es gehe aber nicht um ein naives Helfersyndrom: «Wir wollen wirklich eingliedern.» Die Arbeit für die leistungsbeeinträchtigten Mitarbeitenden wird denn auch nicht künstlich beschafft. Die junge Nathalie Haueter sei dem Sekretariat tatsächlich eine Entlastung, sagt Daucourt. Er stellt zudem nur Leute an, die ins jeweilige Team passen – was vorher erprobt wird. «Wir

entscheiden nicht einfach anhand des IV-Dossiers.» Gerade im Vorfeld einer Anstellung sei eine enge Zusammenarbeit mit der IV wünschenswert, sagt der Geschäftsleiter: «Das könnte vielleicht noch etwas ausgebaut werden.» Einmal angestellt, werden in Wattenwil alle gleich behandelt, auch punkto Weiterbildung: Den geplanten Kurs zu Validation – einer Kommunikationsmethode im Umgang mit Demenzkranken – sollen sämtliche Mitarbeitende besuchen, auch die leistungsbeeinträchtigten.

Rücksichtnahme aufs Team – das ist für Philippe Daucourt einer der entscheidenden Punkte bei der Eingliederung. Die Teamchefs und -mitglieder müssten einverstanden und willens sein, die beeinträchtigten Mitarbeitenden zu tragen: «Denn sie sind es, die Schwierigkeiten im Arbeitsalltag aufzufangen müssen.» Zu den Herausforderungen bei der Zusammenarbeit mit psychisch angeschlagenen Mitarbeitenden gehörten die Schwankungen. Es gebe Tage, da merke man: Heute geht nicht viel. Da müsse es drin liegen, die Leute «in Ruhe zu lassen, damit sie die Kurve wieder kriegen». Damit die Balance in einem Team stimme und nicht plötzlich auch die anderen erkrankten, dürften nicht zu viele Mitarbeitende mit Behinderung integriert werden, sagt Daucourt. Im Umgang mit den beeinträchtigten Mitarbeitenden unterstützt das Alters- und Pflegeheim Wattenwil sein Personal auch mit Schulung: So wurde das Sozialpreis-Geld in einen Arbeitsagogik-Kurs investiert: Ziel sei es, «mit professionell gestalteten Arbeitsprozessen auch eine persönliche Entwicklung der begleiteten Menschen zu unterstützen», sagt Daucourt.

#### Dampf ablassen in der Wäscherei

Der Geschäftsleiter hält zudem bewusst den Kontakt mit den Teams. Er verschanzte sich nicht in seinem Büro, sondern geht «den Puls spüren» – nicht nur auf den Pflegeabteilungen, auch in der Küche, in der Administration, in der Wäscherei. Dort –





Geschäftsleiter Philippe Daucourt stellt nur Mitarbeitende an, «die ins Team passen».

in der Wäscherei, wo zeitweise mehrere Mitarbeitende mit Beeinträchtigung arbeiteten – hat es auch schon zünftigen Krach gegeben: «Die Leute mussten Dampf ablassen», erzählt Daucourt. Auch zu akuten Krisen, auf die medizinisch reagiert werden müsse, könne es kommen. Und manchmal müsse man sich eingestehen, dass es nicht funktioniere, wie Daucourt an seinem früheren Arbeitsort, einer Altersinstitution in der Stadt Bern, erfahren hat: Diese musste das Arbeitsverhältnis mit einem psychisch Kranken, bei dem noch eine Suchtproblematik dazukam, beenden, nachdem er wiederholt der Arbeit ferngeblieben war.

Die Anstellung von Menschen mit Handicap führe also zu einem gewissen Mehraufwand, bilanziert Geschäftsleiter Daucourt. Wie kann er diesen mit dem Kostendruck vereinbaren, unter dem auch Alters- und Pflegeheime zunehmend stehen? Für Daucourt ist klar: «Die Betriebsrechnung muss aufgehen.» Der Mehraufwand sei aber verkraftbar, zumal die IV Einarbeitungszuschüsse ausrichten könne. Und eine soziale, menschenfreundliche Grundhaltung koste nichts. Neben dem Aufwand gebe es zudem Ertrag. Dem Heim nütze die Arbeitskraft dieser Menschen, die zwar langsam, aber in der Regel sehr genau arbeiteten. Die Wattenwiler Heimbewohnerinnen und Heimbewohner schätzten beispielsweise den hohen Qualitätsstandard der Wäscherei. Nicht zuletzt reiften alle menschlich, sagt Daucourt. Menschen mit psychischen oder anderen Beeinträchtigungen hätten ein gutes Gespür: «Wir können etwas von ihnen lernen.»

#### Wie bei den Zugvögeln

Das politisch anvisierte Ziel, Tausende von IV-Rentnern ins Erwerbsleben einzugliedern, hält Daucourt trotzdem für «sehr, sehr hoch gesteckt». Er fragt sich, «wie das konkret gehen soll». Denn viele Arbeitgeber hätten «Angstschwellen» zu überwinden, gerade bei der Beschäftigung psychisch Kranker.

Hilfreich wäre laut Daucourt ein vermehrter Erfahrungsaustausch zwischen Fachleuten und Unternehmen.

Gut vorbereitet, könne ein Betrieb von der Anstellung Beeinträchtigter aber als ganzer profitieren, ist der Geschäftsleiter überzeugt. Es sei wie beim Zug der Vögel in den Süden: Durch die V-Formation erreichten die Vögel im Flug 70 Prozent mehr Effizienz, als wenn jeder allein fliegen würde. Das habe die Wissenschaft herausgefunden. Wann immer ein Vogel aus der Formation herausfalle, fühle er den erhöhten Widerstand und versuche, sich sofort wieder einzugliedern – «um vom Schub des ganzen Zuges zu profitieren». ●

[www.aphw.ch](http://www.aphw.ch)

## Damit die Eingliederung gelingt

Für Philippe Daucourt, Geschäftsleiter des Alters- und Pflegeheims Wattenwil, sind folgende Punkte wichtig: Das Bekenntnis, leistungsbeeinträchtigte Mitarbeitende beschäftigen zu wollen, muss von ganz oben kommen, von der Betriebsführung. Teams, in denen Mitarbeitende mit Behinderung zum Einsatz kommen, müssen damit einverstanden sein, vor allem die direkten Vorgesetzten. Diese brauchen Unterstützung im Umgang mit beeinträchtigten Mitarbeitenden, beispielsweise durch arbeitsagogische Weiterbildung oder fixe Gefässe, um Probleme besprechen zu können. Und: Um herauszufinden, ob jemand in den Betrieb passt, sollte bei der Anstellung ein enger Austausch mit der IV-Stelle stattfinden. (swe)