

**Zeitschrift:** Puls : Drucksache aus der Behindertenbewegung  
**Herausgeber:** Ce Be eF : Club Behinderter und Ihrer FreundInnen (Schweiz) [1986-1992]; Anorma : Selbsthilfe für die Rechte Behinderter (Schweiz) [ab 1993]  
**Band:** 33 (1991)  
**Heft:** 6: Da-Heim

**Artikel:** Einblick und Ethik meines beruflichen Alltages im Wohnheim  
**Autor:** Glur, Irene  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-158167>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 15.03.2025

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



## **Einblick und Ethik meines beruflichen Alltages im Wohnheim**

von Irene Glur

Seit fünf Jahren arbeite ich als Psychiatriseschwester in sozialen Institutionen verschiedenster Art. Meinen Beruf erachte ich als sehr kreativ. Die praktische Arbeit lässt neben den funktionellen Aufgaben viel Spielraum offen, in dem ich mich dem Menschen annähern und Lebensstützen anbieten kann.

Ich bin Gruppenleiterin einer Wohngruppe innerhalb einer grösseren Wohn- und Arbeitsstätte für geistig, psychisch und körperlich behinderte, erwachsene Menschen. Auf der Gruppe wohnen acht Behinderte. Wir sind ein Betreuersteam von fünf Personen, in Teilzeitarbeit. Dieser soziale Rahmen lässt individuelle Beziehungen spielen und ersetzt stückweise ein familiäres Zusammenleben.

In unserer täglichen Arbeit müssen wir sehr viele Grundbedürfnisse des Behinderten abdecken, auf den unterschiedlichsten Ebenen. Der Bewohner erwartet ein lebendiges, echtes Gegenüber, welches ihn ernst nimmt und als vollwertiges Mitglied unserer Gesellschaft respektiert. Dazu müssen wir ihm helfen, seine intimsten pflegerischen Bedürfnisse, seine so-

zialen, emotionellen, finanziellen und geschäftlichen Angelegenheiten zu bewältigen.

Für mich persönlich ist das Fundament meiner Arbeit die Sinnfrage: **«Wie vermittle ich meinem Gegenüber ein Vertrauen zu seinem Selbstwertgefühl?»**

In unserer pflegerischen Grundausbildung befassen wir uns an den unterschiedlichsten Arbeitsplätzen mit «Seins-Fragen». Diese benötigen wir als Werkzeug, um uns differenziert auf den unterschiedlichsten Arbeitsgebieten einzuarbeiten.

Jeder Betreuer steht individuell vor diesen persönlichen Fragen und hat somit auch eine unterschiedliche Auffassung seiner professionellen Rolle. Die persönlichen Wertvorstellungen werden in der täglichen Arbeit immer wieder in Frage gestellt, durch die unterschiedlichen Erwartungen von aussenstehenden Personen, Autoritätsfiguren.

Der stetige Zeitdruck und die äusseren Anforderungen verringern immer mehr eine tiefere Auseinandersetzung im Alltag. Mit dieser Interaktion und Spannung lässt sich schlecht Politik machen und Anträge stellen für mehr Personal. Oft wird in der Heimpolitik unter diesem äusseren Druck mehr Wert gelegt auf Schein als auf eine differenzierte Betreuungsqualität.



Der äussere Glanz wiederum wird von der Öffentlichkeit zu wenig kritisch, fundiert unter die Lupe genommen.

### **Die Rolle der Frau: Weibliches Engagement und männliche Interessen**

Ich gehe davon aus, dass die betreuende, pflegende Funktion im sozialen Dienst während Jahrhunderten geprägt war durch die Rolle der Frau. Der Mann musste das Geld nach Hause bringen und ein effizienteres Arbeitsergebnis vorweisen.

Die Frau hatte durch die mütterlichen Aufgaben mehr Musse für zusätzliche soziale Aufgaben in der Umgebung. In der zweiten Hälfte dieses Jahrhunderts hat sich unser Berufszweig immer mehr auch auf männliche Bezugspersonen ausgeweitet.

In der täglichen Praxis erlebe ich die Durchmischung von männlichen und weiblichen Teammitgliedern und Bezugspersonen für die Bewohner als sehr bereichernd. Ich beobachte, dass männliche Betreuer gewisse Ereignisse mit einer ganz anderen Wahrnehmung erfassen und deshalb unterschiedlich reagieren.

Meine männlichen Kollegen gehen Probleme häufig viel rationeller, technischer, abstrahierender und mit teilweise abwertender Haltung an.

Wir Frauen reagieren meistens viel

emotionaler, intuitiver, situationsbezogen und ganzheitlich. In den täglichen teambezogenen Auseinandersetzungen erlebe ich diese unterschiedlichen Haltungen und Blockaden als eine grosse Herausforderung. Sich annähern erfordert gegenseitige Toleranz und Zeit, um Vertrauen aufzubauen.

Eine zusätzliche Spannung erlebe ich in der Heimstruktur und den Verantwortungsbereichen. Obwohl unsere sozialen Berufe eine Frauendomäne sind, werden leitende Positionen in Heimen und Pflegediensten mehrheitlich von Männern besetzt. Dadurch werden unsere weiblichen Aufgaben und Werte immer mehr überschattet durch rationale, finanzielle und differenzierte Wertanalysen. Ich denke, uns Frauen fällt es auch schwer, uns gegenüber männlichen Ausdrucksformen und Machtpositionen durchzusetzen. Unsere Fachkompetenz und Werte müssen wir in einer neuen, angepassteren Sprache übermitteln. Weniger auf einer emotionalen Ebene reagieren, sondern konkrete sachliche Argumente auf den Tisch legen und diese kontinuierlich verfolgen. Um Mitverantwortung zu übernehmen, scheuen wir oft noch den Konflikt. Wir tragen das Charisma mit uns: **«Verständlichkeit und eine verbindende, besänftigende Haltung zu zeigen»**. Wir haben Mühe,



Farbe zu bekennen. Wir dürfen uns nicht begnügen mit einer Vermittlerrolle, sondern müssen lernen, uns zu behaupten und uns für unser Fachgebiet einzusetzen.

Auf diesem Weg ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir uns mit dem nächsten Umfeld solidarisieren und eine Zusammenarbeit aufbauen. Dazu gehört ein offenes Klima und eine kritische Fremd- und Selbsteinschätzung, damit Veränderungen möglich werden.

### **Welche Anforderungen einer Heimstruktur sind anzustreben, um den Bedürfnissen der Mitarbeiter und Bewohner gerecht zu werden?**

Die Heimorganisationen fordern immer mehr Personal. Erhöhte individuelle Bedürfnisse des Personals zwingen die Heimleitung zu differenzierteren Strukturen. Mit den zusätzlichen unregelmässigen Arbeitszeiten wird es immer schwieriger, die Stellen im Vollzeitpensum zu 100% abzudecken. Diese Entwicklung wiederum erhöht den Personalbestand eines Betriebes und gewährleistet immer weniger eine kontinuierliche Beziehung zu den Bewohnern/innen.

Eine zusätzliche Schwierigkeit im Heimwesen erlebe ich durch die grosse Anzahl unausgebildeter Mitarbei-

ter/innen und der hohen Personalfluktu-  
ation.

Deshalb würde ich es als ausserordentlich wichtig erachten, unter Einbezug der Erfahrung der Basis-Mitarbeiter/innen und den Anliegen der Bewohner/innen ein gemeinsames Leitbild zu erarbeiten. Dieses würde eine einheitlichere Pflegequalität gewährleisten und mehr Klarheit über die internen Bedürfnisse und Schwachstellen zum Ausdruck bringen. Die ausführenden Personen des Leitbildes müssten innerhalb einer Arbeitsgruppe das neue Konzept mitprägen können, damit es in der Praxis zum Tragen kommt.

Neue Modelle des Zusammenlebens innerhalb eines Heimes am Schreibtisch zu entwickeln, ist schwierig und absurd. Denn jede Institution muss individuell ihre Anforderungen und Rahmenbedingungen festlegen und abdecken.

Was Verantwortliche aber anstreben sollen, ist die Zusammenarbeit und den Austausch zwischen den verschiedenen Heimen und alternativen Lebensformen, die sich nicht nur auf die Ebene Verwaltung-Heimleitung beschränken. Es müssten Formen gefunden werden, die auch attraktiv und anregend sind, für ein aufgeschlossenes Personal und für die Bewohner/innen selbst.

In der Praxis wird von der Heimleitung





«Not-Haus»

aus meine Zuständigkeit und Verantwortung für die kleinsten Anliegen gewünscht und erwartet. Umgekehrt sind jedoch im grösseren Rahmen des Hauses meine persönliche Kritik und Erfahrungswerte nicht erwünscht, ja werden sogar gebremst. Ich fordere im Heimwesen mehr gegenseitige Transparenz. Mehr Mitarbeit auf unterschiedlichen Ebenen und mehr Entscheidungsfreiheit in Angelegenheiten, welche die Basis

betreffen. Von der Führungsebene sollte auch mehr eine Meinungsbildung beim Personal gefördert werden.

Somit entsteht ein offeneres, wohnlicheres Klima, das eine grosse Lebensvielfalt und Kreativität jedes einzelnen zulässt und fördert. Die Zufriedenheit und Stabilität würde somit innerhalb des Personalstandes wachsen.