

INSIDE

Digitalisierung im Alltag

Hilfsmittel, die entlasten –
nicht ersetzen.



Lehrgang Selbstvertretung – für sich selbst eintreten

Mut gewinnen und Wissen
erweitern

Starke Führung – starkes Team

Gezielte Schulungen
fördern Führungsleute

Mitarbeiterportrait Franziska Meier

Die Sammlerin,
die Ordnung liebt

IMPRESSUM

Herausgeberin: arwo Stiftung

St. Bernhardstrasse 38 | Postfach
5430 Wettingen
056 437 48 48
admin@arwo.ch | www.arwo.ch

Fotos: Sandra Ardizzone (Seite 3),
Melanie Bär (Seite 5/7/10), Gaby Kost (Seite 9)
Illustrationen: agentur mehrwert GmbH (Titelseite),
Illustration Lebenshilfe Bremen (Seite 6)
Texte: Melanie Bär
Gestaltung: agentur mehrwert GmbH

Erscheinung/Auflage: Juni 25/4200 Ex.

Wir freuen uns über jede Spende

Spendenkonto arwo Stiftung, 5430 Wettingen
PostFinance-Konto 61-335519-4
IBAN CH22 0900 0000 6133 5519 4

**Jetzt mit TWINT
spenden!**



QR-Code mit der
TWINT App scannen



Betrag und Spende
bestätigen



SPONSOREN

056 222 55 55
BADENER TAXI AG

www.badenertaxi.ch

RAIFFEISEN
Raiffeisenbank Lägern-Baregg
ihrebank.ch

www.ihrebank.ch

 **ABACUS**
Platin Partner
BDO

www.bdo.ch/abacus



Roland Meier
Geschäftsführer

«Abhängig sein ist ein Sch...gefühl», hat ein Teilnehmer des Lehrgangs Selbstvertretung auf ein Flipchart geschrieben. Ein ehrlicher Satz – und ein Auftrag.

Um diesen Auftrag immer besser erfüllen zu können, müssen wir uns weiterentwickeln. In dieser Ausgabe finden Sie verschiedene Beiträge, wie alle in der arwo Stiftung daran arbeiten, dass die Menschen mit Beeinträchtigung bei uns unabhängiger, sicherer, selbstbestimmter leben und arbeiten können.

Im Selbstvertretungskurs lernen Bewohner und Mitarbeiter mit Beeinträchtigung für sich selbst einzustehen, Rechte zu kennen – und manchmal auch, Irrtümer zu hinterfragen. Wer selbst entscheidet, muss sich und seine Bedürfnisse gut kennen. Was elf Tage Schulung bei den Teilnehmenden für positive Entwicklungen bringen können, konnte ich selbst erleben, als ich zu einer Diskussions- und Fragerunde eingeladen wurde. Ich wurde ganz schön gefordert.

Führungskräfte in der arwo reflektieren ihre Rolle, trainieren Resilienz und setzen auf eine wertschätzende Haltung. Denn wer andere begleiten will, muss zuerst sich selbst kennen – und wissen, wann es Zeit ist, durchzuatmen.

Und dann ist da noch die Digitalisierung. Nicht als Selbstzweck, sondern als Werkzeug. Sie soll entlasten, nicht ersetzen. Zeit freischaufeln, nicht Druck machen. Eine App, KI-gestützte Formulare – das Ziel ist klar: mehr Raum für die Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung in der arwo.

Es sind unterschiedliche Geschichten. Doch alle erzählen vom gleichen Kern: Dass Würde, Entwicklung und Selbstbestimmung nie durch Strukturen allein entstehen – sondern durch Menschen, die mutig neue Wege gehen.

Viel Spass beim Lesen
Roland Meier

STARKE FÜHRUNG – STARKES TEAM

«WIR MÜSSEN IN FÜHRUNGSARBEIT INVESTIEREN»

2 Minuten

ZEIT FÜR REFLEXION

können bereits einen grossen Unterschied machen.

Mit gezielter Schulung sollen Führungsleute gestärkt werden. Davon sollen alle profitieren. Ein Kursbesuch.

«Bevor ich heimgehe, nehme ich mir bewusst zwei Minuten Zeit, um durchzuschlaufen und den Tag setzen zu lassen, danach notiere ich zwei, drei Highlights des Tages», sagt Geschäftsführer Roland Meier kurz nachdem er das Kader zum vierten Kurstag «Kraftvoll im Arbeitsalltag» begrüsst hat. Vier Halbtage lang schulte Mario Grossenbacher vom «Resilienz Zentrum Schweiz» das Kader im Umgang mit Herausforderungen und Veränderung. Ziel: Eine resiliente Organisationskultur zu entwickeln. Dabei machten sich die Führungsleute Gedanken darüber, wie sie die Resilienz ihrer Mitarbeitenden und ihres Teams fördern können. Doch nicht nur: Sie setzten sich auch mit der eigenen Widerstandskraft auseinander.

Die Schulung des Kaders hat seinen Grund. Bei der Mitarbeiterbefragung erhielt es vor vier Jahren keine guten Noten. «Das hat uns bewusst gemacht, wie anspruchsvoll es für Führungsleute ist, die unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden zu erfüllen», sagt Meier. Sie müssten nicht nur

den einzelnen Charakteren gerecht werden, sondern seien durch das unterschiedliche Alter ihrer Mitarbeitenden auch mit einem ganz unterschiedlichen Verständnis von Führung konfrontiert. «Uns ist klar geworden, dass wir mehr in die Führungsarbeit investieren und das Kader stärken müssen», so Meier. In den vergangenen vier Jahren wurden deshalb verschiedene Schulungsangebote durchgeführt. «Im Spannungsfeld zwischen Begleiten und Produzieren», «Konfliktmoderation» oder «Erfolgreiches Rekrutieren» sind einige der Weiterbildungsthemen.

Auch wenn sich Rahmenbedingungen wie chronischer Angestelltenmangel durch solche Schulungsangebote nicht verändern, wird das Angebot von vielen Führungspersonen geschätzt. «Das zeigt nicht nur Weitblick, sondern auch echte Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden», sagt Gruppenleiter Simon Bertogg. Für ihn bedeute gelebte Resilienz auch, Erfolge mit dem Team zu feiern und beispielsweise auch ausserhalb der Arbeit Teamanlässe zu organisieren. Angeregt durch den Kurs hat auch Lingerie-Gruppenleiterin Monika Pecoraro einen solchen Teamevent organisiert und zieht positive Bilanz: «Wir

haben Verständnis füreinander gewonnen, der Zusammenhalt im Team wurde gestärkt.»

Neben viel Lob gab es auch kritische Worte, etwa die Länge und Pflicht des Kursbesuchs. «Die vier Kurse sind sehr zeitintensiv und es bleibt Arbeit liegen. Die Erwartung an den Kurs ist entsprechend hoch, die investierte Zeit muss sich dann schon lohnen», sagt die Abteilungsleiterin des Wohnbereichs Katja Komenda. Die Inhalte hätten teilweise Wiederholungscharakter, auch weil viele dieser Themen den im Sozialbereich ausgebildeten Personen bekannt seien, so Bertogg.

Führungsschulungen wird man in der arwo beibehalten, künftig jedoch nur teilweise zur Pflicht machen, resümiert Meier. Denn die Massnahmen hätten bereits Wirkung gezeigt, die aktuelle Mitarbeiterbefragung sei deutlich besser ausgefallen. Und auf Wiederholungen will er auch bei seiner persönlichen Umsetzung keinesfalls verzichten; er übt fleissig weiter, den Fokus abends bewusst auf die Tageshöhepunkte zu lenken: «Damit anzufangen war definitiv die schwierigste Hürde, mittlerweile fehlt es mir schon fast, wenn ich es nicht mache.»



Interview mit Mario Grossenbacher,
Mitgründer und Geschäftsführer
«Resilienz Zentrum Schweiz»

Was kann am Arbeitsplatz getan werden, damit Mitarbeitende gesund bleiben?

Ich möchte betonen: Es liegt nicht nur in der Verantwortung des Arbeitgebers, wie gesund Mitarbeitende sind. Jede Person ist auch selbst für ihre Gesundheit und Resilienz verantwortlich. Aber der Arbeitgeber trägt eine Mitverantwortung, die Fürsorgepflicht ist sogar gesetzlich verankert. Schafft er eine Betriebskultur mit einem Bewusstsein für Veränderungskompetenzen, können Mitarbeitende besser mit Wandel und Unsicherheit umgehen.

Warum fällt es einem Team einfacher, damit umzugehen, als einem anderen?

Das hängt beispielsweise davon ab, wie das Team miteinander umgeht, wie es sich unterstützt. Dabei spielt die Führungskraft eine wichtige Rolle. Schafft sie es, die Mitarbeitenden zu fördern, zu involvieren, Orientierung zu geben, aber auch hinzuschauen und Schwieriges anzusprechen? Sie muss sich bewusst sein, welches Verhalten sie fördern und welches sie einfordern will. Weil das auch unangenehm ist, nehmen viele ihre Führungsverantwortung nicht wahr oder sind bezüglich Verhalten selbst kein Vorbild. Führen fängt mit Vorleben an. Die Mitarbeiter orientieren sich an der Führungsperson.

Was hilft Mitarbeitenden?

Wertschätzung. Sie führt zu zufriedenen Mitarbeitenden, die besser mit Herausforderungen umgehen können. Wertschätzung ist mehr als Lob. Es bedeutet, Mitarbeiter ernst zu nehmen, die Person und ihre Leistung zu sehen, Rückmeldung zu geben und sich beim Mitarbeiter zu bedanken. Es ist entscheidend, dass sie erfahren, wie wichtig sie und ihr Job sind und welchen Beitrag sie fürs grosse Ganze des Unternehmens leisten. Das stiftet auch Sinn.

Was macht für Sie eine gute Führungsperson aus?

Wenn sie die Emotionen im Team wahrnimmt und filtert, statt einfach ein Durchlauferhitzer zu sein. Eine gute Führungskraft schaut hin, spricht an und analysiert mit dem Mitarbeiter, wo er Energie verpufft und wo er Energie tanken kann.

Machen Sie das selbst auch?

Ja, ich überprüfe mit einem persönlichen «Check-in» immer wieder, wie es mir geht, wo ich Energie verliere, und reflektiere, ob ich die Situation ändern kann. Wenn ich zur Einsicht komme, dass sie unveränderbar ist, versuche ich, keine Energie mehr hineinzustecken, sondern loszulassen.

Wie gelingt Loslassen?

Dabei ist Akzeptanz wichtig. Wenn ich merke, dass ich es nicht ändern kann, ist es einfacher, loszulassen. Manchmal muss man zuerst herausfinden, was es braucht, um die Situation akzeptieren zu können. Wichtig ist, den Fokus auf das zu setzen, was man verändern kann.

Warum fällt Veränderung selbst bei Dingen schwer, die veränderbar wären?

Oft liegt das an hinderlichen, manchmal unbewussten Gedanken. Sich bewusst zu werden, was und wie ich über mich und die Situation denke, und dass es «nur» Gedanken und Emotionen sind, die keineswegs der Realität entsprechen müssen, ist der erste Schritt zur Veränderung. Wir nennen das eine «resiliente Denkweise».

Wie lernt man das?

Indem man darauf achtet, was man denkt und sagt, und unterscheidet: Ich bin nicht hässig, sondern das macht mich hässig, damit kann man Distanz schaffen.

Gelingt Ihnen das als Fachperson selbst immer?

Nein, aber dank Training gelingt es mir in vielen Fällen, relativ schnell herauszufinden, was mir fehlt, um mich wieder gut zu fühlen. Es kann körperliche (Biologie), seelische (Psychologie) oder äussere Umstände (soziale Umwelt) betreffen. ■



Gemeinsame Diskussionen im Rahmen der Kursteilnahme

SELBSTBESTIMMUNGSKURS

«ABHÄNGIG SEIN IST EIN SCH...GEFÜHL»



Bildung als Schlüssel zur Inklusion – Bewohnende und Mitarbeitende mit IV lernen Rechte, Pflichten und sich selber kennen. Ziel: Besser für sich eintreten können und vielleicht einst andere in der arwo vertreten.

«Soll ich im Raum bleiben oder rausgehen? Ich will, dass ihr ehrlich antwortet, ihr dürft auch kritisch sein», fragt Yann Steger die acht arwo-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter mit IV-Rente nach dem Mittagessen. Sie haben sich bereit erklärt, Auskunft über den Lehrgang «Selbstvertretung» zu geben. Steger ist beim Verein «sebit schweiz» als Prozessbegleiter angestellt und unterstützt die Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer seit Ende Oktober 2024 dabei, im Alltag für sich einzustehen. Bildung ist der Schlüssel zur Inklusion, so der Grundsatz des Vereins. Elf Tage dauert der

Lehrgang insgesamt, neun Tage haben sie an diesem Tag bereits absolviert. Die Teilnehmenden lernten ihre Rechte und Pflichten kennen und setzten sich mit sich selbst auseinander. Wer bin ich? Wie bin ich? Was kann ich gut? Welche Wünsche und Bedürfnisse habe ich? waren Fragen, die sie sich stellten.

Die Männer und Frauen winkten ab; für sie ist es o. k., den Kursleiter dabeizuhaben. «Ich kann nicht so gut Sachen für mich behalten», begründet Cinzia Perri ehrlich, warum sie sich für den Lehrgang angemeldet hat.

Über Schwächen, aber auch über Stärken zu sprechen, habe ihr Selbstvertrauen gegeben. Patrik Rohner ist froh, Informationen über die IV und das politische System erhalten zu haben. Auch André Flecha sagt: «Ich weiss jetzt, woher wir unsere Ergänzungsleistung erhalten und was bei der Arbeit unsere Pflichten und Rechte sind.» Das Wissen habe ihn gestärkt. «Ich habe nun mehr Mut, ich getraue mich schneller, meine Meinung und Wünsche zu sagen.» Er mache bei der Arbeit Vorschläge, bringe sich mehr ein.

Diese Rückmeldungen freuen Steger, der die Teilnehmenden auch die Themenwahl mitbestimmen liess. Nur die UN-Behindertenrechtskonvention und politische Mitbestimmung sind Pflicht. «Es wäre widersprüchlich, in einem Kurs über das Thema Selbstbestimmung ein fixes Rahmenprogramm vorzugeben.»

Auch wenn es für ihn als Kursleiter manchmal eine Herausforderung sei, den unterschiedlichen Bedürfnissen und Fähigkeiten gerecht zu werden und lange geglaubte Wahrheiten zu zerstören. «Das verunsichert, ich muss ständig abwägen, wie viel Verunsicherung ich ihnen zumuten kann.» Jemand sei überzeugt gewesen, dass das betreute Wohnen das Beste für ihn sei. «Ich fragte nach, ob die Person das glaubt, weil sie es will oder weil eine ihr wichtige Vertrauensperson davon überzeugt ist.» Auch er selbst müsse aufpassen, dass er nicht manipulativ

nachfrage, keine Wohnform bewerte, sondern die Person so begleite, dass sie wirklich selbstbestimmt wählen kann.

Neben Reflexion haben die Teilnehmenden auch geübt, vor Menschen zu sprechen. Für André Flecha ein wichtiges Learning, denn er hat den Kurs mit dem klaren Ziel besucht, sich dereinst in den Selbstbestimmungsrat wählen zu lassen. Patrik Rohner ist diesbezüglich zurückhaltend. «Eher nicht, weil ich nicht sicher bin, ob ich dann immer die richtigen Worte finden würde», begründet er.

Doch Selbstvertretungsrat hin oder her: Von der Fähigkeit, sich selber besser wahrzunehmen, Rechte und Pflichten zu kennen, davon profitieren alle neun Teilnehmenden, denn «Abhängig sein ist ein Sch...gefühl», hat ein Teilnehmer auf das Flippchartblatt geschrieben, das im Kursraum hängt. ■



Cinzia Perri, Kursteilnehmerin

Mitbestimmen, was wichtig ist: der neue Selbstvertretungsrat

Teilhabe und Eigenständigkeit fördern

2015 hat die arwo das Konzept «funktionale Gesundheit» eingeführt. Seither werden die Teilhabe, die Selbstständigkeit und die Selbstbestimmung der Bewohnenden und Mitarbeitenden bewusst gefördert. Sie sollen so viel wie möglich selbst bestimmen und so selbstständig wie möglich leben; die Betreuenden geben so wenig wie möglich vor. Dabei richten sie sich nach deren Entwicklungsalter und Fähigkeiten. Die gesetzliche Grundlage dafür besteht seit dem Inkrafttreten des neuen Erwachsenenschutzrechts im Jahr 2013 und der Ablösung des 100-jährigen Vormundschaftsrechts.

Um Bewohnende und Mitarbeitende zu befähigen, werden sie auch geschult. In verschiedenen, seit diesem Jahr teilweise inklusiven Kursen erhalten sie Wissen über Pflichten und Rechte. Zudem lernen sie, eigene Wünsche und Bedürfnisse wahrzunehmen und für sie einzustehen.

Im nächsten Jahr wird in der arwo ein Selbstvertretungsrat eingeführt. Fünf Menschen mit einer IV, die in der arwo arbeiten und/oder leben, bilden den Rat. Sie vertreten die Interessen und Bedürfnisse der Menschen mit IV in der arwo. Im Herbst finden die Wahlen der Mitglieder statt. Der Rat nimmt zu wichtigen Entscheidungen im Unterneh-

men Stellung und bringt sich je nach Thema auch in die Beschlussfassung ein. Das Projekt wurde vor drei Jahren gestartet. Ein inklusives Team mit und ohne IV hat das Konzept dafür erarbeitet und die Umsetzung in die Wege geleitet. Die Kosten für die Einführung – ohne Lohnkosten der Projektmitglieder – belaufen sich auf rund 100 000 Franken und werden zu drei Viertel von einer Stiftung getragen. Über die Hälfte der Kosten wird für die Bildung ausgegeben. Im Jahr 2026 soll der Rat seine Arbeit aufnehmen. Er wird durch eine Assistenzperson ohne IV unterstützt und im ersten Jahr durch ein externes Coaching begleitet.

DIGITAL, ABER MENSCHLICH

DIGITALISIERUNG MIT KÜNSTLICHER INTELLIGENZ

Auch wenn der Mensch im Sozialbereich die Hauptrolle spielt: Die arwo will digital aufrüsten. Mit dem Hightech Zentrum Aargau zusammen entwickelt sie Möglichkeiten, Mitarbeitenden die Schreibarbeit abzunehmen – dank künstlicher Intelligenz.

Am weissen Brett beim Eingang hängen diverse Zettel. Auf einem sind Daten für einen Tanzkurs aufgeführt, auf einem anderen die Hausregeln – mit Worten und Symbolbildern. Auch eine Liste mit den Geburtstagen und Arbeitsjubiläen, mit Notfallnummern und den Tagesmenüs sind mit farbigen Magneten am Brett befestigt. Es sind Informationen für die Bewohnenden und Mitarbeitenden mit IV.

«In unserem Kernauftrag steht die Arbeit von Mensch zu Mensch im Zentrum. Der Computer spielt dabei eine Nebenrolle.»

Roland Meier, Geschäftsführer

Die Angestellten hingegen schalten den Computer ein, informieren sich im Intranet oder kommunizieren via Whatsapp-Gruppe miteinander. Vor zwei Jahren wurde in der Stiftung zudem ein neues Programm eingeführt, in dem alle wichtigen Daten der Bewohnenden und Mitarbeitenden erfasst sind: von der Adresse, dem Notfallkontakt bis zur benötigten Medikation oder deren Vorlieben und Eigenheiten. Im Qualitätsmanagementsystem sind diverse digitale Formulare abgelegt, etwa wenn man einen Unfall melden, einen Transport oder das Essen bestellen will. Auch Konzepte und Vorlagen findet man dort.

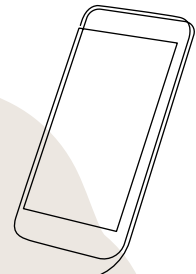
Nichts Aussergewöhnliches für ein Unternehmen mit rund 500 Mitarbeitenden und Angestellten. Trotzdem hat die arwo im Vergleich zu Unternehmen in anderen Branchen Nachholbedarf, was die Digitalisierung betrifft, und will investieren. Das sagt Geschäftsführer Roland Meier und begründet: «In unserem Kernauftrag steht die Arbeit von Mensch zu Mensch im Zentrum. Der Computer spielt dabei eine Nebenrolle. Das soll auch so bleiben. Und trotzdem wollen wir weitere technische Hilfsmittel einsetzen, um unseren Angestellten die Arbeit zu erleichtern.» Er ist mit dem Hightech Zentrum Aargau im Gespräch und will die künstliche Intelligenz so in die Abläufe integrieren, dass beispielsweise Formulare künftig nicht mehr nur schriftlich, sondern auch via Sprachmitteilung ausgefüllt werden können. «Viele unserer Angestellten brauchen viel Zeit und Energie, um Berichte zu verfassen oder Formulare auszufüllen, weil sich einige mit dem

Schreiben schwertun», begründet Geschäftsführer Roland Meier. Der Einsatz der Künstlichen Intelligenz soll ihnen dereinst die Arbeit erleichtern, sodass sie im besten Fall mehr Zeit für die Kernaufgabe haben, die Betreuung der Mitarbeitenden und Bewohnenden.

Zudem will die arwo ihren Angestellten noch dieses Jahr eine App zur Verfügung stellen, auf der sie vom Handy aus auf Geschäftsinformationen wie etwa den Arbeitsplan zugreifen und miteinander kommunizieren können. Die Nutzung sei kein Muss, sondern ein Angebot. Besteht nicht die Gefahr, dass sich Privatleben und Arbeit dadurch vermischen und die Angestellten nicht abschalten können? «Diese Gefahr besteht tatsächlich. Doch das passiert heute schon, weil viele in Whatsapp-Gruppen miteinander kommunizieren. Bei der App ist die Trennung zwischen Privat und Arbeit einfacher, da sie nur Arbeitsthemen enthält und nach Feierabend oder in den Ferien nicht geöffnet werden muss. Bei Whatsapp ist das schwieriger, weil auch private Nachrichten laufend angezeigt werden», so Meier, der die Datensicherheit, den einfachen Zugriff und die Reduktion von Papier als grossen Pluspunkt sieht. «Der Menüplan, der im Moment noch manuell erfasst, ausgedruckt und von den Gruppen auf Papier ausgefüllt wird, ist ein Beispiel dafür, wo mit der angestrebten Digitalisierung Aufwand, Zeit und Papier gespart werden könnten», sagt Meier.

Während man für die Angestellten also schon dran ist, konkrete Lösungen umzusetzen, sucht man noch Ideen, den Bewohnenden und Mitarbeitenden den Zugang zu Informationen und die Kommunikation zu erleichtern. Gerade Menschen, die Mühe haben, sich über die Sprache mitzuteilen, zu lesen oder zu schreiben, können technische Hilfsmittel bei der Integration helfen. «Im Moment sind sie noch darauf angewiesen, dass die Betreuungspersonen ihnen die Informationen weitergeben, was keineswegs der Selbstbestimmung entspricht, die wir anstreben.» Noch hat das gute, alte Infobrett also noch nicht ausgedient. Doch irgendwann können sie sich hoffentlich auch über andere Kanäle informieren, wo nicht schon eine Auswahl für sie getroffen wurde. Denn Tanzen ist nicht jedermanns Sache. ■

Die App der arwo soll noch
in diesem Jahr eingeführt werden.



Dilyar Salih kann nicht sprechen, sich aber dank technischen Hilfsmittel mitteilen, informieren und kommunizieren. Er arbeitet im Atelier 3

MITARBEITER PORTRAIT

DIE SAMMLERIN, DIE ORDNUNG LIEBT

«Wenn wir sagen, dass sie ja schon eine identische Figur hat, zeigt sie uns den Unterschied.»

Betreuer Stephan Lingua über
Franziska Meiers Sammeleidenschaft



Franziska Meier mit Marmel-Schleichtier
und Marmel-Plüschtier

Sie sammelt Schleich-Tiere, Drei-Königs-Figuren und Schlümpfe. Unordentlich ist es bei Franziska Meier trotzdem nie – ganz im Gegenteil.

«Ich freue mich», sagt Franziska Meier und klatscht vor Freude in die Hände, als sie Besuch bekommt. Seit sechs Jahren wohnt die 57-Jährige in einer 9-Zimmer-Wohnung im Wettinger Dorfkern, zusammen mit drei Frauen und zwei Männern. Die arwo ist seit 20 Jahren Mieterin im Mehrfamilienhaus, das damals von der gemeinnützigen Gesellschaft Wettingen (GGW) gebaut wurde. Über der betreuten Wohngruppe befinden sich vier kleinere Alterswohnungen.

Das Zimmer von Franziska Meier liegt ein paar Schritte vom Eingang entfernt. Bereitwillig öffnet sie die Tür in ihre eigenen vier Wände. Alles ist aufgeräumt. Ein Wandgestell mit Glasscheibe sticht hervor: Schön geordnet stehen darauf 29 Tierfiguren der Marke Schleich: Bären, Löwen und Tiger, Schafe, Esel und Koalas. Letztere gleich in vierfacher Ausführung. «Wenn wir sagen, dass sie ja schon eine identische Figur hat, zeigt sie uns den Unterschied», sagt Betreuer Stephan Lingua, als Franziska zu ihm geht, um ihm das Tier zu zeigen. Und tatsächlich, dreht man einen der handbemalten Koalas um und schaut ganz genau hin, dann entdeckt man kleine Farbnuancen an den Pfoten. Für Franziska Grund genug, sich ein weiteres Exemplar anzuschaffen, auch wenn sie schon über hundert Figuren besitzt, die sie fein säuberlich in Kartonschachteln gelegt hat.

Nicht nur Schleich-Figuren sammelt sie leidenschaftlich, sondern auch Spielkartensets – und weisse Königsfiguren aus dem Drei-Königs-Kuchen. Stolz nimmt sie ihre runde, goldige Schachtel hervor, öffnet den Deckel und wühlt in den Königsfiguren herum. Auf die Frage, warum sie diese sammelt, antwortet sie «weiss nicht», schliesst die Kiste wieder und verschwindet im Zimmer. Manchmal sei es ihr zu

mühsam, nach Wörtern zu suchen, mutmasst Stephan Lingua: «Dann gibt sie diese Antwort und es ist für sie erledigt.»

Es dauert nicht lange und Franziska, die seit 40 Jahren in der arwo arbeitet, ist zurück vom Zimmer. Sie hält ein Tierbuch in der Hand und sucht die Seite, auf der ein Murmeltier abgebildet ist. «Das ist mein Lieblingstier.» Erstaunt fragt Stephan Lingua, ob nicht mehr der Fuchs ihr Favorit sei. Franziska reagiert nicht, sondern zeigt auf ein Heft, das sie in der Logopädie erhalten hat und in das sie Wörter aus dem Tierbuch abschreibt. Doch nur auf die rechte Seite, links bleibt frei. Das muss so sein bei Franziska, sonst stört es sie. Ebenso wie Flecken auf der Kleidung. Selbst ein Fleck von einem Wassertropfen, der gleich wieder verschwindet, Franziska muss ihn weghaben. «Dann nimmt sie den Fön und trocknet den Fleck, bis er nicht mehr sichtbar ist.»

Kurze Zeit später sind auch Buch und Heft wieder weggeräumt und sie erscheint mit einem Fotoalbum. Nur das Murmeltier aus Plüsch, das sie in den Gruppenferien eben erst gekauft hat, hat sie immer bei sich, drückt es ab und zu oder streicht ihm über den Rücken. Sie zeigt auf ein Bild, auf dem die Eltern abgebildet sind. «Mami», sagt sie und beginnt vor Freude laut zu lachen. Das Wochenende naht, sie verbringt es bei den Eltern und freut sich darauf. Franziska zeigt auf ein Handy mit drei Knöpfen. Das nimmt sie mit, wenn sie mit dem Bus zu ihnen fährt, um sie zu informieren, dass sie auf dem Heimweg ist.

Mittlerweile ist es halb neun. Franziska geht bald schlafen. Vorher muss sie noch die Zähne putzen. «Das machst du gar nicht gerne, gäll», fragt Stephan Lingua. «Nein», sagt Franziska laut und wackelt theatralisch mit dem Kopf, ehe sie am Wohnzimmertisch vorbei Richtung Schlafzimmer geht. Dort hat sie schon Glas und Tasse fürs Morgenessen auf ihr Tischset gestellt – fein säuberlich, das versteht sich von selbst. ■



100+

SCHLEICH-TIERE

besitzt Franziska und keines ist gleich wie das andere.

5

WEITERE PERSONEN

wohnen zusammen mit Franziska in einer 9-Zimmer-Wohnung im Wettinger Dorfkern.

40

JAHRE

arbeitet Franziska bereits in der arwo und gehört somit zu den dienstältesten Mitarbeitern.

ARWo-INSIDE 110

Die nächste Ausgabe
erscheint im
September 2025

arwo Stiftung
St. Bernhardstrasse 38 | 5430 Wettingen
056 437 48 48 | www.arwo.ch

arwo
Arbeiten und Wohnen