ARTISET
Bildung

Gazette

Das Bildungsmagazin

Dezember 2025

6 **Unser Thema**
Wie schafft man es, im hektischen Berufsalltag gesund zu bleiben? Vier motivierende Praxisbeispiele.

11 **Geflüstert**
Wie viele Personen studieren an den Höheren Fachschulen von ARTISET? Eine Zahl, die Freude macht.

14 **Porträt**
Wie bleibt man offen für Veränderungen? Kindheitspädagogin Aline Killer erzählt aus ihrem Leben.



Balance statt Burnout

Das Magazin von ARTISET Bildung
hfg, hfk, hsl und Weiterbildung

Editorial 2

Unser Thema

Warum so viele gehen – und was sie halten könnte 3

Gesund durchs Studium 5

Best Practice: Stark im Alltag 6

«Entscheidend ist, einen Zugang zu sich selbst zu finden» 8

Aktuelles aus der Bildung 10

Geflüstert 11

Reportage 12

Porträt 14

Die andere Seite von … 16



Unsere Fotografin Monique Wittwer hat sich von unserem Fokusthema inspirieren lassen und eine stimmungsvolle Fotoserie geschaffen. Ihre Bilder zeigen Momente, die Ruhe und Harmonie ausstrahlen – Augenblicke, in denen wir uns Zeit nehmen, uns etwas Gutes tun oder einfach kurz abtauchen und den Alltag hinter uns lassen. Bilder, die uns daran erinnern, wie wohltuend kleine Pausen sein können – und wie schön es ist, sie bewusst zu geniessen.



Liebe Leser:innen

Work-Life-Balance, Abgrenzung, Aushalten, Energiehaushalt – diese Themen begleiten uns im Austausch mit der Praxis und Studierenden täglich.

In sozialen und pflegerischen Berufen gehört eine hohe Komplexität ebenso zum Alltag wie vielfältige Spannungsfelder und Erwartungen. «Wie schaffen die das bloss?», drängt sich als Frage auf. Die Antwort: weil sozial und pflegerisch tätige Menschen ihre Arbeit meist als sinnstiftend erleben, weil sie gut ausgebildet sind. Und trotz (oder gerade wegen?) des gewaltigen Beitrages, den diese Menschen leisten, bleibt das Risiko, dass die vielzähligen Herausforderungen in eine Überbelastung münden. Das Thema «psychische Gesundheit» ist eine komplexe Geschichte – und eine dringliche. 2021 hat die Hochschule für Soziale Arbeit FHNW ausgewiesen, dass jede dritte Fachperson der Sozialen Arbeit am Rande eines Burnouts steht.

In der Pflege und der Sozialen Arbeit braucht es immer auch eine Diskussion um die Prävention von psychischer und physischer Belastung: Gesund sein, gesund bleiben, gesund werden. «Wie schaffen wir das bloss?»

Es ist klar, dass wir hinschauen müssen – in der Bildung, in den Organisationen und in der Politik. Auf allen Ebenen erfordert es Ressourcen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Diese reichen von körperlicher Fitness über eine offene und Fehler akzeptierende Teamkultur bis hin zum Aushalten von ethischen Dilemmas, Pausen, einem wertfreien Austausch und so vielem mehr. Und oftmals braucht es vor allem eines: den Mut zu kreativen Lösungen.

Gesund sein und bleiben ist kein Zufall. Machen wir es zum Thema, oder ganz frei nach Mani Matter: «Dene wos guet geit, giengs besser, giengs dene besser, wos weniger guet geit.»

Suchen wir also immer wieder Momente, in denen wir uns selber stärken, damit wir gesund bleiben. Manchmal reicht eine motivierende Kaffeepause, und genau das gönnen wir zwei uns jetzt.

A. Scheiwiller S. Herren

Anna-Katja Scheiwiller und Sandra Herren
Kursleiterinnen und Dozentinnen bei ARTISET Bildung

Warum so viele gehen – und was sie halten könnte

Hohe Belastung, knappe Ressourcen und wachsende Ansprüche setzen soziale Institutionen unter Druck. Sandra Picceni von ARTISET erklärt im Interview, was wir von der nationalen Fachkräftestudie lernen können.

Die Personalfluktuation ist hoch, die Verweildauer im Beruf kurz und Betriebe müssen bei der Neubesetzung von Stellen Kompromisse machen: Das sind laut der nationalen Fachkräftestudie von SavoirSocial und SASSA die grössten Herausforderungen im Sozialbereich. Haben diese Ergebnisse Sie überrascht?

Sandra Picceni: Nein, im Gegenteil. Die Ergebnisse bestätigen, was wir schon lange beobachten. Bisher haben wir uns auf subjektive Einschätzungen gestützt. Nun können wir mit verlässlichen Zahlen und Fakten belegen, wo sich die Situation zuspitzt.

Gemäss der Fachkräftestudie liegt die Personalfluktuation in sozialen Arbeitsfeldern bei 22 Prozent – deutlich über dem Schweizer Durchschnitt von 16 Prozent. Als Hauptgrund wird die Arbeitsbelastung genannt und nicht etwa der Lohn.

Ein fairer Lohn ist wichtig, keine Frage. Leider bestehen nach wie vor gewisse Ungleichheiten – etwa unterschiedliche Lohnniveaus zwischen verschiedenen Berufsfeldern des Sozialbereichs. Doch die Fachkräftestudie zeigt: Das Kernproblem liegt woanders. Menschen, die im Sozialbereich arbeiten, sind stark intrinsisch motiviert. Sie wollen gute Arbeit leisten im Sinne der ihnen anvertrauten Menschen. Wenn sie das aber aufgrund der Rahmenbedingungen nicht können, empfinden sie ihren Alltag als unbefriedigend. Und das kann zu Kündigungen führen.

Wie zeigt sich die Belastung konkret?

Einerseits rein quantitativ: zu viele Aufgaben, zu wenig Zeit. Besonders schwierig wird es, wenn Personalmangel herrscht und Teams unterbesetzt sind. Andererseits gibt es die emotionale Dimension. Die Fälle werden komplexer, die Erwartungen der Angehörigen sind höher, der administrative und koordinative Aufwand steigt, Vorgaben und Regulatorien nehmen zu. Die eigentliche Beziehungsarbeit, das Herzstück des Berufs, rückt in den Hintergrund. Für Mitarbeitende entsteht ein Spannungsfeld zwischen dem eigenen Anspruch und der Realität. Das kann sehr belastend sein.

Können Arbeitgebende gegensteuern?

Betriebe tun schon einiges, um für Mitarbeitende attraktiv zu bleiben. Ein grosses Thema ist «Employer Branding» – das bewusste Positionieren als glaubwürdiges Unternehmen mit klarem Profil. Einige Organisationen vereinfachen ihre Bewerbungsverfahren radikal, etwa über Online-Tools oder sogar per WhatsApp. Andere nutzen Social Media, um Einblicke in den Alltag der Institution zu geben. Viele Betriebe investieren schon heute in Ausbildung, Personalentwicklung, Nachwuchsförderung und in die Gesundheitsförderung ihrer



Mitarbeitenden. Und immer mehr Organisationen bauen ihre bisher hierarchischen Strukturen um und setzen auf partizipative Strukturen, fördern Mitsprache und Eigenverantwortung – bis hin zur selbständigen Arbeitsplanung im Team.

Mit dem Ziel, die junge Generation stärker anzusprechen?
Nicht nur. Auch erfahrene Mitarbeitende schätzen es, Verantwortung zu übernehmen und mitzugestalten. Der Wunsch nach Beteiligung zieht sich durch alle Altersgruppen. Die Betriebe sind auf dem Weg. Doch ein kultureller Wandel in einem Unternehmen braucht Zeit.

Gemäss Fachkräftestudie verlassen auffallend viele Berufseinsteigende nach Abschluss der Ausbildung ihre Stelle. Bieten Betriebe zu wenig Perspektiven?
Im Sozialbereich arbeiten überdurchschnittlich viele junge Menschen. Das bringt Herausforderungen mit sich: Sie sollen oft direkt nach Ausbildungsabschluss anspruchsvolle Aufgaben übernehmen – beispielsweise als Teamleitung. Wenn Begleitung und Vorbereitung fehlen, kann das überfordern. Hier kommt Berufsbildner:innen und Praxisausbildner:innen eine Schlüsselfunktion zu. Wer seine Ausbildungszeit positiv erlebt, ernst genommen wird, gefordert, aber nicht überfordert wird, im geschützten Rahmen Verantwortung übernehmen darf und Entwicklungsmöglichkeiten erhält, bleibt mit höherer Wahrscheinlichkeit motiviert im Beruf – und kann später gut vorbereitet eine Führungsrolle übernehmen.

Die Fachkräftestudie zeigt: Die Arbeitsbedingungen in den sozialen Berufen sind nach wie vor problematisch. Dabei haben wir Ja gesagt zur Pflegeinitiative, die für genügend qualifiziertes Pflegefachpersonal sorgen soll. Hat sich nichts verbessert?
Doch, die Pflegeinitiative hat etwas bewegt. Das Bewusstsein für den Fachkräftemangel und seine Bedeutung für unser Versorgungssystem ist gewachsen. Aber das Tempo ist schleppend. Die Föderation ARTISET bringt sich aktiv in diese Diskussion ein, denn der Fachkräftemangel betrifft längst nicht nur die Pflege, sondern auch soziale Berufe. Im Juni haben unsere Delegierten eine Resolution zur Eindämmung des Fachkräftemangels verabschiedet.

Kann diese Resolution konkret etwas bewirken für eine Mitarbeiterin in einem Pflegeheim oder in einer Institution für Menschen mit Behinderungen?
Kurzfristig vielleicht noch wenig. Doch wir können ihre Situation nur verbessern, wenn Bund, Kantone und Verbände wie ARTISET noch viel enger zusammenarbeiten und Zuständigkeiten klar regeln. Unsere Resolution verlangt unter anderem faire Löhne und Arbeitsbedingungen, einen Abbau der belastenden Administration sowie die Sicherung von Ausbildungsplätzen in den Betrieben.

Werfen Sie doch zum Schluss einen Blick in die Zukunft: Wie wünschen Sie sich den Arbeitsalltag in sozialen Institutionen in zehn Jahren?
Ich wünsche mir Arbeitsprozesse, die den Betreuungspersonen genügend Zeit für ihr Kerngeschäft lassen – die Begleitung von Menschen. Zudem wünsche ich mir inklusivere Strukturen in den Institutionen – dass sich Mitarbeitende und betreute Menschen auf Augenhöhe begegnen und die Stärken der Klient:innen vermehrt und individueller einbezogen werden. Und schliesslich wünsche ich mir, dass interdisziplinär und zielgruppenübergreifend zusammengearbeitet wird. Etwa dass Senior:innen und Menschen mit Behinderung Aufgaben und Verantwortung übernehmen – beispielsweise in einer Kombination von Kita und Altersheim. Ich bin überzeugt, dass unsere Branche mit mehr Inklusion, Vernetzung und Durchlässigkeit noch attraktiver wird. Auch das hilft gegen den Fachkräftemangel.

Interview: Astrid Bossert Meier



Sandra Picceni ist Sozialpädagogin HF, CAS «Schwere Kommunikationsbeeinträchtigung – Unterstützte Kommunikation», MAS «Behinderung und Partizipation». Sie ist bei ARTISET für den Bereich «Berufs- und Personalentwicklung Menschen mit Behinderung» verantwortlich. Sandra Picceni engagiert sich zudem im Vorstand des Dachverbands SavoirSocial, welcher die nationale Fachkräftestudie gemeinsam mit SASSA in Auftrag gegeben hat.

Fachkräftestudie

Die nationale Fachkräftestudie wurde von SavoirSocial (Schweizerischer Dachverband für die Berufsbildung im Sozialbereich) und SASSA (Fachkonferenz Soziale Arbeit der Fachhochschulen Schweiz) in Auftrag gegeben. 2024 fand eine schweizweite Online-Umfrage bei den Arbeitgebenden des Sozialbereichs statt. Erstmals wurden dabei alle acht Arbeitsfelder des Sozialbereichs untersucht. Die Ergebnisse wurden im Frühling 2025 präsentiert.

Link zur Studie:
https://www.savoirsocial.ch/de/fachkraeftestudie

Gesund durchs Studium

Krisen gehören zum Studium. An der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik hsl von ARTISET Bildung werden sie bewusst als Teil des Bildungsprozesses verstanden. hsl-Co-Schulleiterin Thea Klarenbeek erklärt, warum belastende Zeiten besonders lehrreich sind.

Frau Klarenbeek, wie belastet sind heutige Studierende?

Thea Klarenbeek: Lassen Sie mich an einem anderen Punkt beginnen: Unser Ziel sind Fachpersonen, die mit Freude im Beruf stehen und mit Belastungen umgehen können. Im Verlauf ihrer Ausbildung erhalten Studierende Werkzeuge, um gesund im Beruf zu stehen. «Gesund» ist kein konstanter Zustand, sondern bedeutet, aufmerksam zu sein für die eigene körperliche und mentale Gesundheit und zu handeln, wenn es zu viel wird.

Welchen Raum hat das Thema «Belastung» in der Ausbildung?

Uns ist bewusst, dass ein Studium immer auch eine Herausforderung ist. Viele Studierende stehen mitten im Berufsleben, haben Familie oder andere Verpflichtungen. Da kann es schon ein Balanceakt sein, Studium, Beruf und Privates unter einen Hut zu bringen. Deshalb sprechen die Kursleitenden das Thema regelmässig in den Praxisgesprächen an. Wir legen viel Wert auf Persönlichkeitsentwicklung: Wer sich selbst gut kennt, kann Belastungen besser einschätzen und bewältigen. Nebst Fachwissen vermitteln wir konkrete Werkzeuge wie Lerntechniken oder Zeitmanagement.

Welche Phasen im Studium sind besonders belastend?

Am Anfang müssen sich die Studierenden neu orientieren. Da sind sie oft stark gefordert, gleichzeitig aber auch sehr motiviert. Viele erleben die erste Prüfung als Stressmoment. In der Projektphase führen die Studierenden ausserhalb der Schule ein sozialpädagogisches Projekt durch. Viele sagen, das sei die strengste Zeit – aber auch die lehrreichste. Belastung ist also nicht per se negativ. Entscheidend ist, wie man sie bewertet.



Wie unterstützen Sie Studierende in schwierigen Zeiten?

Wir lassen sie mit Belastungen nicht allein. Wenn sich Probleme in der Praxis, im Unterricht oder in der Supervision zeigen – etwa im Umgang mit Konflikten oder bei der Selbst- und Fremdeinschätzung, nehmen wir das ernst. In solchen Fällen können wir eine Empfehlung oder eine Auflage aussprechen, sich in Einzel-Supervisionen vertieft mit dem Thema auseinanderzusetzen oder ein Coaching in Anspruch zu nehmen.

Wie erfolgreich ist dieses System?

Sehr erfolgreich. Auch wenn Betroffene anfangs überrascht, manche etwas konsterniert sind, erleben wir oft, dass sie danach gestärkt weitermachen. Viele sagen rückblickend, dass wir ihre Not wahrgenommen und gemeinsam mit ihnen Lösungen gesucht hätten. Immer wieder beantragen Studierende auch selbst ein Coaching, wenn sie spüren, dass sie bei einem Thema nicht weiterkommen.

Wie häufig machen Sie Empfehlungen oder sogar Auflagen?

Selten, bei drei oder vier von hundert Studierenden. In unserem Konzept spielt die Kursleitung eine zentrale Rolle. Sie begleitet die Studierenden persönlich, führt Gespräche, bietet manchmal auch ein kleines Coaching an. Wer ein drei- oder vierjähriges Studium absolviert, erlebt fast immer Momente der Krise. Das ist normal – und wichtig.

Heisst das, Belastung kann auch positiv sein?

Ja, unbedingt. Eine Ausbildung fordert, weil man sich aus der eigenen Komfortzone herauswagt. Gleichzeitig lernt man sich besser kennen, und das eröffnet neue Blickwinkel auf das eigene Leben. So ist eine Ausbildung nicht nur anstrengend, sondern auch inspirierend.

Interview: Astrid Bossert Meier

Best Practice: Stark im Alltag

Überlastung gilt als Dauerbrenner im Arbeitsalltag. Wie gelingt es, die Ursachen an der Wurzel zu packen, Mitarbeitende wirksam zu unterstützen und zu entlasten? Vier Beispiele aus der Praxis.



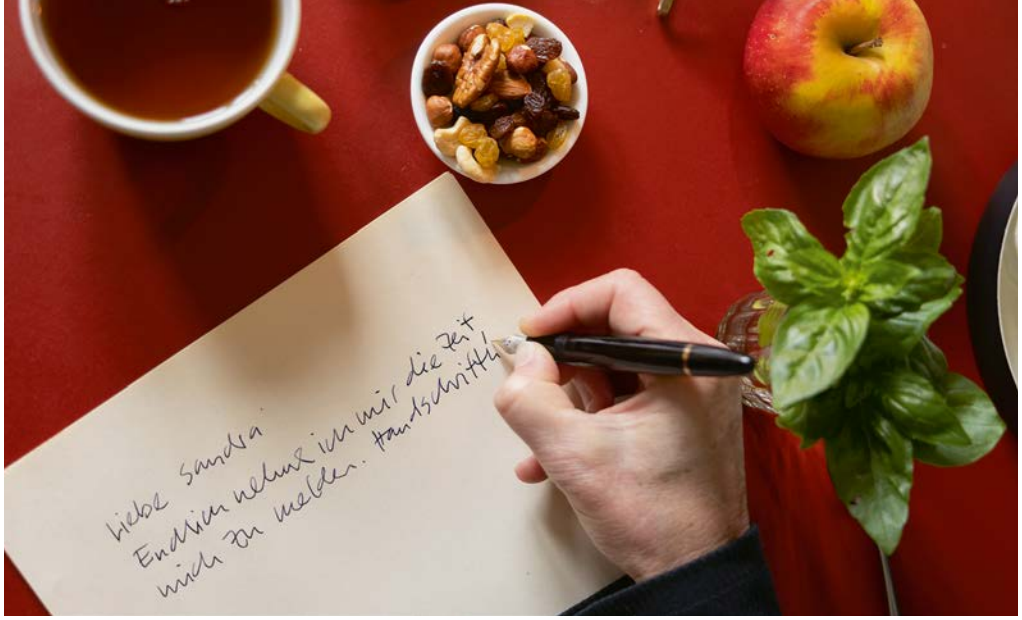
Raphael Wildi, Geschäftsführer Fachstelle Kinder & Familien sowie K & F KiTS GmbH, Ennetbaden

«Kinderbetreuung ist körperlich und mental anspruchsvoll. An Bewegung mangelt es dabei nicht, dafür kommt die Erholung oft zu kurz. Das ist einer jener Aspekte, die wir in unserem Konzept zur Förderung der Work–Life-Balance aufgegriffen haben. Seither besitzen wir ein Firmenabo bei einem Fitness Center und Spa, sodass Mitarbeitende sich – sooft sie wollen – eine Wellness-Auszeit gönnen können. Klar, das ist nicht ‹Rocket Science›. Trotzdem ist es wichtig, zu fragen: ‹Welche Hebel haben wir, um präventiv Druck aus dem System zu nehmen?› Das gilt auch für psychische Belastungen. Unterbesetzungen sollen nur in absoluten Notsituationen auftreten. Das erreichen wir mit genügend Fachpersonal, einem Springerpool und Standorten, die sich gegenseitig aushelfen. Hinzu kommt ein internes Coachingangebot, das unsere Mitarbeitenden für private Themen aller Art – wie Familie oder Beziehung – kostenlos und unkompliziert nutzen können. Eine Art Ventil für alles, was von aussen kommt. Uns war wichtig, dass die Hemmschwelle dafür sehr niedrig ist. Wenn jemand erst zu seiner vorgesetzten Person muss, um zu sagen: ‹Ich brauche ein Coaching›, dann reagiert man aus der Eskalation heraus – und oft ist der Zug bereits abgefahren. Rund eineinhalb Jahre ist es nun her, dass wir dieses Massnahmenpaket eingeführt haben. Unser grösster Erfolg ist, dass es bislang keine Burnout-Fälle gibt. Damit das so bleibt, wollen wir auch in Zukunft schauen: Wie kommen die Angebote an? Sind sie noch zeitgemäss, oder fehlt etwas? Unsere Mitarbeitenden sind unser wertvollstes Gut. Wenn sie sich wohlfühlen und zufrieden sind im Job, bleiben sie uns langfristig erhalten, ihre Arbeitsleistung stimmt, und wir können eine hochwertige Betreuungsqualität anbieten.»



Ruth Schmid, Leiterin Hauswirtschaft und Mitglied der Geschäftsleitung, Alters- und Pflegezentrum Stammertal, Oberstammheim

«Hilfe zur Selbsthilfe: Das ist das Motto bei uns in der Hauswirtschaft. Wir möchten, dass Mitarbeitende wissen, warum sie etwas tun, dass sie eigenverantwortlich handeln und so den für sie passenden Weg finden, eine Aufgabe zu erledigen. Das ist essenziell, damit es nicht plötzlich zu einer Überforderung kommt. Zudem haben wir neue Dienstleader und Stellvertretungen eingeführt, die sehr nah dran sind: Sie sehen sofort, wenn der Schuh irgendwo drückt, wenn zu viel Arbeit anfällt oder eine Anpassung am Dienst nötig ist. Das ist für die Teams und die Führungsebene ein riesiger Gewinn. Mitarbeitende werden in Entscheide miteinbezogen – fühlen sich gehört und gesehen. Wir führen auch regelmässig interne Weiterbildungen durch, um Sicherheit und Vertrauen ins eigene Handeln aufzubauen. Noch fast effektiver sind die Inputs, die wir in jedem Monatsrapport thematisieren. Rund ums Thema Stress haben wir uns die Frage gestellt: ‹Was macht es mit mir, wenn ich denke, ich habe keine Zeit?› Dank dieser offenen Diskussion ist es einfacher, Mitarbeitende auf das Thema anzusprechen. Es ist immer unser Ziel, gemeinsam Lösungen zu gestalten, sei es eine Veränderung der Aufgaben (Wünsche, Fähigkeiten), eine Stellenprozentanpassung (Veränderungen im persönlichen Umfeld) oder eine unbezahlte Auszeit – wenn möglich, bevor es zu einer Überlastung kommt. Eigenverantwortung ist auch da ein grosses Thema. Nächstes Jahr werden wir im Übrigen über ‹Balance› sprechen: ‹Wie erhole ich mich richtig und wie spüre ich, was ich brauche? Handle ich für mich, oder erwarte ich es von aussen?› Es ist wichtig, dass Mitarbeitende Belastungen frühzeitig erkennen und dazu stehen, die offenen Türen der Bereichsleitungen nutzen und sich aktiv Sorge tragen.»





Sonja Kramer, Verantwortliche betriebliches Gesundheitsmanagement, Caritas Schweiz

«Wir streben ein betriebliches Gesundheitsmanagement an, das in allen Bereichen mitgedacht wird – das verankert ist in unserer Strategie und Unternehmenskultur. Wir haben bereits viele Massnahmen umgesetzt und wollen das Konzept weiter ausbauen. Das beginnt bei flexiblen Arbeitszeiten, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gut gelingt; zudem bieten wir zwei bezahlte Kaffeepausen pro Tag und vergünstigte Sportkurse wie Yoga und Pilates an. Zusätzlich gibt es Schulungen, in denen sich Mitarbeitende mit Stressbewältigung auseinandersetzen können. Die grosse Nachfrage zeigt, wie wichtig diese Angebote sind. Um sie weiterzuentwickeln, machen wir nach jeder Schulung Feedback-Runden und regen dazu an, selbst Themen vorzuschlagen. Bei psychischen Problemen können sich Betroffene an interne und externe Vertrauenspersonen wenden oder eine anonyme Sozialberatung für private Anliegen in Anspruch nehmen. Was bei all diesen Angeboten zentral ist: Wir weisen immer wieder darauf hin, dass sie existieren. Darüber hinaus holen wir Führungskräfte bewusst mit ins Boot und sind dabei, das Thema Gesundheitsmanagement systematisch in Führungsschulungen einzubinden. Damit Vorgesetzte frühzeitig erkennen, wenn sich bei einem oder einer Mitarbeitenden eine Überforderung anbahnt – und reagieren können. Zu guter Letzt ein Beispiel auf struktureller Ebene: Hier haben wir mit der Einführung von rollenbasiertem Arbeiten und klaren Stellvertretungsrollen sehr gute Erfahrungen gemacht. Das hilft, Engpässe aufzubrechen, und nimmt Druck von den Personen. Es ist also vieles im Tun. Wir wissen aber auch, dass dieses Thema nie abgeschlossen ist. Wir müssen gut hinhören, wachsam, proaktiv und bereit sein für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.»



Patrick Leemann, Bereichsleitung Jugendkulturzentrum industrie45
(Arbeitgeber: Verein Zuger Jugendtreffpunkte)

«Unser Arbeitsumfeld ist sehr dynamisch. Es geht darum, den richtigen Mix zu finden zwischen der Struktur, die wir vorgeben, und der Flexibilität, die wir ermöglichen. Wenn jemand vor einer Peak-Phase steht, soll sich diese Person danach freie Zeit einplanen können – und sie darf das aus freien Stücken einfordern. Natürlich fällt das nicht allen gleich leicht. Überlastungen passieren schliesslich oft, weil jemand sehr engagiert ist. Deshalb ist es mir ein Anliegen, die Selbsteinschätzung unserer Mitarbeitenden zu stärken. Wer bei uns arbeitet, weiss, dass er oder sie Nein sagen darf und soll, wenn es zu viel wird. Aber ich sehe mich auch in der Pflicht, eine Person anzusprechen, wenn ich glaube, sie sollte etwas runterschrauben. Um die persönliche Belastungssituation abzuholen, führen wir regelmässige Mitarbeitendengespräche. Ein weiteres Indiz ist die Überzeit. Arbeitet jemand pro Jahr zwei Wochen zu viel, müssen sowohl Vorgesetzte als auch die betroffene Person sich fragen: Passt die geforderte Arbeitsmenge wirklich in dieses Pensum? Mitarbeitende haben ihrerseits auch via Verein die Möglichkeit, eine Ombudsstelle aufzusuchen, eine Super- oder Intervision anzufordern. Zudem haben sich klare Zuständigkeiten bewährt – dass man weiss, worauf genau man sich fokussieren soll – und bewusstes Teambuilding. Es mag banal klingen, aber schon zu ‹töggelen› oder am Abend gemeinsam etwas trinken zu gehen, tut gut. Vor allem aber treffen wir uns einmal pro Woche zum ‹Teamzmittag›, welches immer von einem anderen Teammitglied zubereitet wird. Es stärkt das Wir-Gefühl und die gegenseitige Unterstützung. Das ist in einem herausfordernden Alltag von besonderem Wert und entlastet.»

Interviews: Lisa Savenberg

«Entscheidend ist, einen Zugang zu sich selbst zu finden»

Viele möchten geduldiger sein, besser mit Stress klarkommen oder souveräner mit Konflikten umgehen können – und bleiben in alten Mustern stecken. ARTISET-Lehrbeauftragte Vera Bürgi erklärt anhand des «Zürcher Ressourcen-Modells», wie das eigene Verhalten verändert werden kann. Der Schlüssel liegt in unseren Emotionen.

Menschen, die in sozialen Berufen arbeiten, sind oft grossen Belastungen ausgesetzt. Das Zürcher Ressourcen-Modell (ZRM®) kann da hilfreich sein. Was versteht man darunter?
Das Zürcher Ressourcen Modell ist ein wissenschaftlich fundiertes Selbstmanagement-Training. Es ist besonders dann wertvoll, wenn Menschen eigentlich genau wissen, was ihnen guttun würde – etwa in hektischen Situationen ruhig zu bleiben, häufiger Pausen einzulegen oder Arbeit besser zu strukturieren –, sie es im Alltag aber nicht schaffen, dieses Wissen umzusetzen. Solange alles ideal läuft, kann es gelingen. Unter Stress allerdings übernimmt unser unbewusstes System, und wir handeln automatisch nach alten Mustern. Genau da setzt das ZRM® an: Es unterstützt Menschen, Schritt für Schritt eine neue innere Haltung zu entwickeln und dauerhaft so zu handeln, wie sie es sich wünschen.

Der Umgang mit Bewusstem und Unbewusstem ist dabei zentral. Weshalb?
Unser Verstand kann bewusst planen, Regeln aufstellen und abwägen, was richtig und falsch ist. Das Unbewusste hingegen ist viel älter und stabiler – evolutionsbiologisch ist es so etwas wie unser Sicherheitssystem. Unter Belastung ist es fast immer das Unbewusste, das entscheidet, was wir tun. Es prüft ständig: «Tut mir das gut oder nicht?» Wenn nicht, ziehen wir uns zurück oder vermeiden etwas. Deshalb reicht es nicht, sich nur etwas vorzunehmen. Damit neue Verhaltensweisen tragfähig werden, muss das Unbewusste einverstanden sein. Im ZRM® laden wir es ein und fragen: «Was brauchst du, damit du dabei bist?»

Wie kann man sich diesen Prozess vorstellen?
Ich nutze gern das Bild eines Pferdes, das vor einem Wassergraben steht und sich nicht traut, darüberzuspringen. Der Reiter – der Verstand – weiss, dass er springen möchte. Aber ohne ein «Go» des Pferdes – des Unbewussten – passiert das nicht. Im ZRM® geht es darum, dieses innere Go-Signal zu bekommen. Das entsteht, wenn sich zu einem Vorhaben ausschliesslich positive Gefühle einstellen. Erst dann sind «Kopf und Bauch» synchron.

Das klingt einfach. Aber wie kommt man dahin?
Das Unbewusste spricht nicht in Sprache, sondern in Gefühlen und Körperempfinden. Seine Antwort kann es in Bilder projizieren. Deshalb arbeiten wir im ZRM® mit Bildkarten. Diese lösen emotionale Reaktionen aus. Dort, wo positive Gefühle auftauchen, verbirgt sich ein Ansatzpunkt. Aus diesem emotionalen Rohmaterial entwickeln wir im nächsten Schritt Worte und Formulierungen, die sowohl für den Verstand stimmig sind als auch für das Unbewusste gut klingen. Man könnte sagen: Wir übersetzen zwischen beiden Systemen.

«Unter Belastung entscheidet fast immer das Unbewusste.»

Vera Bürgi, Lehrbeauftragte bei ARTISET Bildung, ZRM®-Coach und ZRM®-Trainerin sowie Buchautorin

Hier kommt das sogenannte «Motto-Ziel» ins Spiel, richtig?
Genau. Ein Motto-Ziel ist eine bildhafte, klangvolle Formulierung, die eine stimmige Gefühlslage erzeugt. Statt «Ich will gelassener sein» könnte ein Motto-Ziel heissen: «Ich habe die Ruhe des Löwen.» Solch ein Satz wirkt fast körperlich – er schenkt Energie und schafft Lust auf das neue Verhalten. Mit dieser positiven emotionalen Aufladung gelingt es, alte Automatismen zu überwinden.

Die aber oft hartnäckig sind. Wie unterstützt das ZRM® in solchen Fällen?
Wir arbeiten mit Erinnerungshilfen, die die gewünschte Haltung im Alltag wachrufen – kleine Gegenstände, Gerüche, ein spezieller Klingelton. Manche tragen einen Stein in der Tasche, andere haben Gummibärchen als Trigger. Solche Hilfen wirken spielerisch und erinnern automatisch an die innere Haltung, die mich je nach Situation spontan so agieren lässt, wie es mir

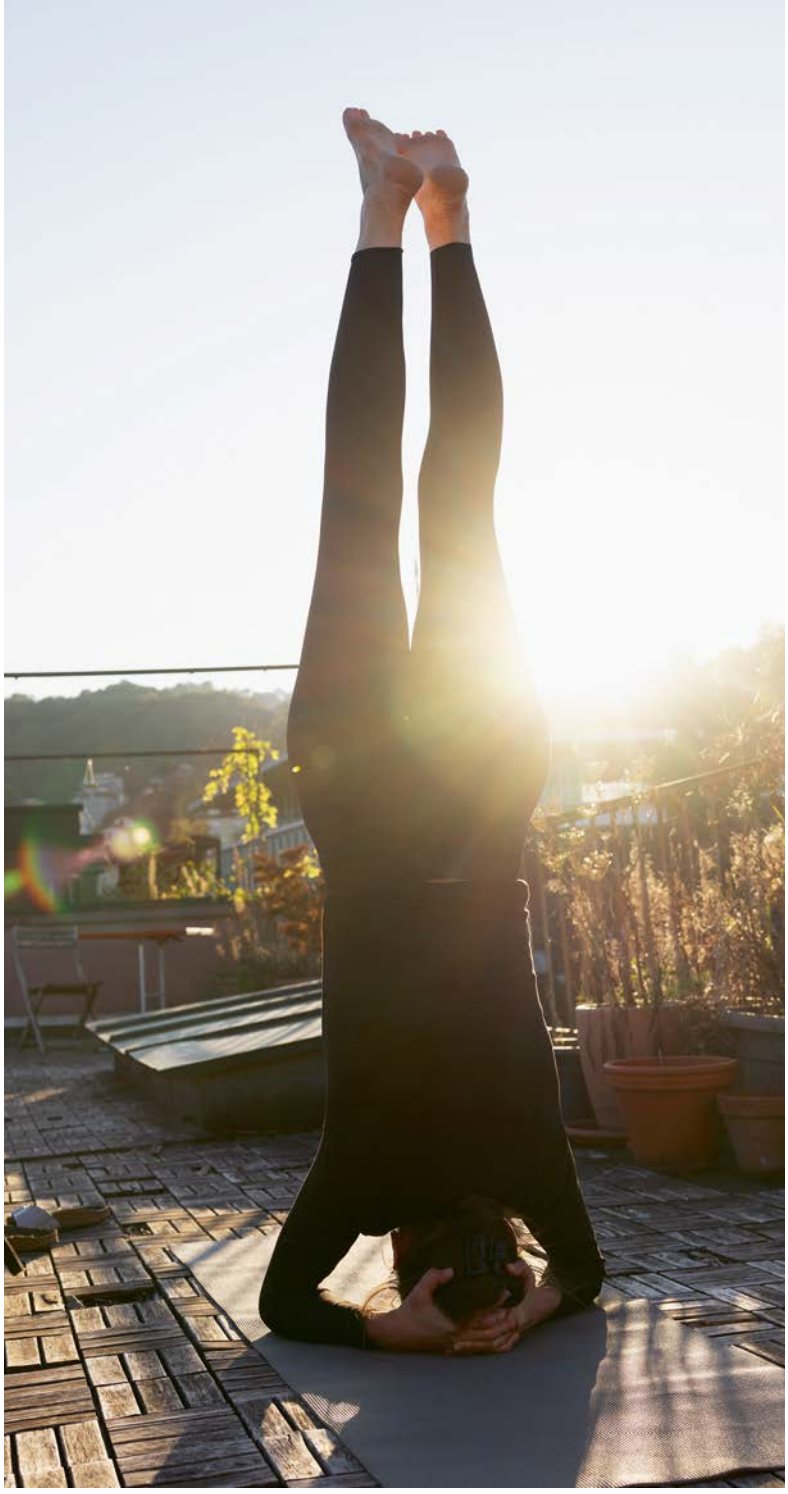
entspricht. Dazu kommt das sogenannte «Embodiment»: Wir verankern Haltungen im Körper durch Bewegungen, die das Motto-Ziel erlebbar machen. So entsteht ein körperlich spürbarer Zugang zur neuen Haltung.

Und wie schafft man es, das Neue dauerhaft in den Alltag zu integrieren?
Jede Verhaltensänderung braucht Wiederholung und Erfolgserlebnisse. Deshalb üben wir am dritten Kurstag gezielt unterschiedliche Alltagssituationen. Wir unterscheiden drei Typen. A ist die «blaue Piste»: Es sind Momente, in denen ich die neue Haltung schon automatisch ohne Anstrengung einnehme. B ist die «rote Piste»: Hier geht es um herausfordernde Situationen, die aber mit Vorbereitung machbar sind. Bei C, der «schwarzen Piste», gerät man in eine Situation, in der man überfordert und sofort auf 180 ist – aber scheitern darf. Dann schalten wir die emotionale Alarmanlage wieder aus und beruhigen uns. Entscheidend ist, Fortschritte wahrzunehmen und sich selbst dafür zu würdigen. So entstehen Glücksgefühle, die den Lernprozess verstärken.

Für wen eignet sich das Modell besonders?
Ganz ursprünglich wurde das ZRM®, das auf motivationspsychologischen und neurobiologischen Erkenntnissen basiert, an der Universität Zürich entwickelt, um Lehrkräfte vor Burnout zu schützen. Heute wird es in vielen Kontexten eingesetzt: im Coaching, in der Führungskräfteentwicklung, der Gesundheitsförderung oder auch in sozialen Berufen. Überall dort, wo Menschen das Gefühl haben: «Ich möchte anders handeln, aber ich falle immer wieder in alte Muster zurück.»

Interview: Robert Bossart

Studierende der Höheren Fachschule für Kindheitspädagogik absolvieren im Laufe ihrer Ausbildung sowohl den ZRM®-Grund- wie auch den Aufbaukurs und schliessen beide mit einem anerkannten Zertifikat ab.



Das Angebot ZRM®

Das ZRM® wird von ARTISET Bildung einmal jährlich angeboten. Nächster Kurs: 30. November bis 2. Dezember 2026 in Luzern (3 Tage). Anmeldung ab sofort möglich. Weitere Kurse zu Themen wie mentale Gesundheit, Umgang mit herausfordernden Situationen, Konflikte lösen, gruppendynamische Prozesse verstehen, Selbstmanagement und vielen mehr finden Sie hier:

https://tinyurl.com/5y2dzwcf

Pädagogische Haltungen entdecken – ein Buchprojekt von ARTISET Bildung

Das Studium der Sozialpädagogik an Höheren Fachschulen ist eine wichtige Säule innerhalb des tertiären Bildungsbereichs für Soziale Arbeit. Studierende kommen mit verschiedenen Prägungen und Haltungen in diese Ausbildung und bereiten sich auf verantwortungsvolle Tätigkeiten in unterschiedlichen Feldern der Sozialpädagogik vor. Sie alle vereint die Neugier und Entdecker:innenfreude. So ist auch das Be- und Erarbeiten einer pädagogischen Grundhaltung ein zentraler Bestandteil während des Studiums und bleibt ein Berufsleben lang wichtig. Im Fach Pädagogik an der hsl ist es Tradition, dass Gäste aus ihrer (sozial)pädagogischen Praxis erzählen und schildern, wie sich ihre pädagogischen Überzeugungen entwickelt haben. Aus diesen spannenden und vielseitigen Erzählungen ist ein Buch entstanden, welches von Dilan Schilling, einer ehemaligen Studentin der hsl, illustriert wurde.

Widukind Zenker und Urs Franzini, Dozierende an der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik Luzern hsl, haben als Herausgebende die Beiträge von sozialpädagogischen Fachpersonen und Bildungsschaffenden in einer dreiteiligen Struktur dargestellt: Berufsbiografische Erzählungen, fachliche Bezüge und Kurzgeschichten aus den Lebensphasen Kindheit, Jugend und Alter.

Das praxisorientierte Buch gibt Anregungen für die persönliche Auseinandersetzung mit der pädagogischen Haltung und liefert Ideen für die Aus- und Weiterbildung von Fachpersonen in diesem Thema.

Das Buch «Pädagogische Haltungen entdecken. Berufsbiografische Erzählungen im Fachdiskurs» kann im careum-Verlag bestellt werden.

https://tinyurl.com/yc6cvn5d



SKAmp25 – das Barcamp, das weder Bier noch Zelt brauchte

Am 10. November 2025 traf sich die Soziokultur-Szene im Generationenhaus Bern: Gemeindeanimatorinnen und -animatoren, Kreativköpfe und Engagierte tauschten sich aus, netzwerkten und zapften kräftig Wissen statt Bier. ARTISET Bildung war mit der Höheren Fachschule für Gemeindeanimation mittendrin – und eins steht fest: Die Energie war ansteckend, die Ideen sprudelten und der Spass am gemeinsamen Gestalten war ungebrochen.

2026 geht's weiter – denn gute Formate kommen bekanntlich alle Jahre wieder! Bis dahin: Bleibt neugierig und vernetzt euch weiter.



Der Orientierungsrahmen für Bildung und Betreuung in einer neuen Version

Der komplett überarbeitete «Orientierungsrahmen 2.0 für Bildung und Betreuung» ist erschienen. Neu umfasst er die Altersspanne von 0 bis zu 12 Jahren. Er ist zudem universeller geworden und kann in allen Angeboten der Arbeit mit Kindern genutzt werden. Schliesslich wurde er in drei Landessprachen einzeln verfasst, sodass die Begrifflichkeiten, wissenschaftliche Quellen und die Kultur der einzelnen Sprachregionen berücksichtigt sind.

Bezug oder Download über Alliance Enfance
Orientierungsrahmen 2.0 |
Alliance Enfance

https://tinyurl.com/yxy8dd4k

Neue Kursleiterin – neues Studienjahr – neues Weiterbildungsprogramm



Neue hsl-Kursleiterin

Claudine Stäger ist bereits seit 2022 ein bekanntes Gesicht bei ARTISET Bildung. Neu sehen wir sie nun regelmässig am Abendweg in Luzern, da sie an der hsl die Kursleitung des neuen, zusätzlichen Lehrgangs übernommen hat. Sie begleitet die Studierenden des berufsintegrierten Studiengangs, die im Herbst ins Studium gestartet sind.

Claudine ist ausgebildete Sozialpädagogin und Primarlehrerin und verfügt zudem über eine Weiterbildung als systemische Supervisorin sowie in Traumapädagogik.

Dank ihrer langjährigen Berufserfahrung, insbesondere in der Krisenintervention an den Volksschulen Basel-Stadt, bringt sie wertvolle Praxiserfahrung in ihre Arbeit an der hsl ein.

Willkommen im neuen Studienjahr

172 neue HF-Studierende sind diesen Herbst bei ARTISET Bildung ins Studium gestartet – wir hoffen, ihr habt euch bereits gut eingelebt. Herzlich willkommen! Ihr seid nicht allein: Insgesamt zählen unsere drei Höheren Fachschulen derzeit knapp 540 Studierende – grossartig!

Weiterbildungsprogramme und Plakate 2026

Die Weiterbildungsprogramme für 2026 sind da, in neuem Look! Die fünf themenspezifischen Broschüren oder die Übersichtsplakate können als PDF heruntergeladen oder die gewünschten Hefte in gedruckter Form bestellt werden.

Fachbereiche im Überblick

- Führung / Management
  Pflege und Betreuung
- Sozialpädagogik, Kindheitspädagogik
  und Gemeindeanimation
- Gastronomie / Hauswirtschaft
- Selbst- und Sozialkompetenz

https://tinyurl.com/98e7jsss





Transformationsprozess

Ende Januar 2026 stehen bei ARTISET Bildung einige Veränderungen an. Nicht nur unser Webauftritt wird erneuert, auch das Kundenportal myARTISET – verknüpft mit dem Lernmanagementsystem (LMS) und «Abacus» – geht online. Auf diese Umstellung haben wir uns lange vorbereitet und wir sind überzeugt, dass sie viele Vorteile bringen wird. Wie bei jedem Systemwechsel wird es für unsere Administration, unsere Dozierenden und Referentinnen und Referenten einige Anpassungen geben. Auch für unsere Studierenden und Kursteilnehmenden werden sich einzelne Abläufe leicht verändern. Wir freuen uns auf diesen Schritt in Richtung digitales Zeitalter und setzen alles daran, Sie gut durch diese Übergangsphase zu begleiten. Vielen Dank für das Verständnis, falls es anfangs an der einen oder anderen Stelle etwas Zeit braucht, bis alles wieder reibungslos funktioniert.

«Die Kinder bringen Lebensenergie hierher»

Kleine Kinder, die mit älteren und demenzbetroffenen Menschen singen und Geschichten hören: Kann das funktionieren? Das Projekt «Geschichte für Gross und Klein» zeigt, dass die Begegnung mit jungen Menschen den Betagten guttut – und umgekehrt.

Noch ist es ruhig im zweiten Stock des Pflegezentrums Brunnmatt in Liestal. Im Foyer baut Therese Dettwiler ihre Bühne auf, die sie später für ihre Geschichte benötigt. Ein Weiher mit Seerosen, ein Unterschlupf aus Blättern, eine verspielte Landschaft, die sie aus Stoffstücken, Steinen und Pflanzen liebevoll errichtet. Nach und nach kommen die Bewohnerinnen und Bewohner des Pflegezentrums, einige werden von einer Pflegefachperson zu einem Stuhl im Halbkreis begleitet, andere werden mit dem Rollstuhl hergefahren. Rund ein Dutzend Betagte finden sich zur heutigen Veranstaltung am Freitagnachmittag ein, die meisten sind Demenzbetroffene. Einige sitzen still da und scheinen in sich versunken zu sein, andere sind munter und gesprächig.

Plötzlich wird es laut. Der kleine Ferdinand rennt fröhlich zwischen den Stühlen und Rollstühlen herum und plappert, was das Zeug hält. Eine ältere Dame strahlt übers ganze Gesicht und winkt den Vierjährigen zu sich. Und siehe da: Ferdinand lässt sich nicht zweimal bitten und springt der wildfremden Frau kurzerhand auf den Schoss und schmiegt sich an sie. Diese ist sichtlich erfreut und geniesst diesen für sie wundervollen Moment.

«Ich kenne diese Rasselbande»

Lange dauert diese Zweisamkeit nicht, denn nun kommen die weiteren Kinder mit ihren Müttern die Treppe hoch und platzieren sich rund um die kleine Bühne von Therese Dettwiler. Einige springen herum, andere sitzen brav da und warten gespannt auf den Beginn der Geschichte. Eine Bewohnerin im Rollstuhl freut sich über das Gewusel, welches die Kinderschar verursacht. «Ich kenne diese Rasselbande ich hatte ja selbst Kinder.»

«Das tut den Kindern und den Menschen mit Demenz gut.»

Katja Epple, Initiantin von «Geschichte für Gross und Klein»

Dann geht es los. Die Geschichtenerzählerin beginnt mit einem Lied: «Mir ghöre alli zäme und mir händ eus gärn. Die Chliine, die Grosse und mir hälfe enand.» Ein paar Kinder singen mit; in der hinteren Reihe, wo die Bewohner:innen sitzen, ist es mehrheitlich ruhig. Therese Dettwiler erzählt und zeigt die erste Figur, Max die







Maus. Diese hat eine lahme Pfote, will aber trotzdem die Welt anschauen und trifft dabei erst auf den blinden Maulwurf, dann auf den tauben Frosch. Später stossen noch ein überängstlicher Igel und ein Vogel hinzu. Die Gruppe trifft auf Golo, der zuerst einen Fussball in seiner Höhle versteckt und die anderen nicht spielen lassen will. Schliesslich lässt sich Golo davon überzeugen, mit der ganzen Gruppe zusammen Fussball zu spielen. Am Schluss singt die Geschichtenerzählerin wieder das Lied «Mir ghöre alli zäme»; nun singen die Kinder alle mit, auch viele Senior:innen stimmen mit ein.

Ein Ball, der Wunder wirkt

Dann verteilt sie an alle Anwesenden selbst gebackene Guetzli und stimmt das Lied «Chömed, mir wei adieu säge» an. Die Kinder stehen auf und fangen an zu spielen. Therese Dettwiler nimmt ein paar weiche Bälle und wirft sie den Kindern zu. Schon bald fliegen die Bälle von Kind zu Kind, aber auch einige der Betagten strecken die Hände aus und möchten einen Ball bekommen. Erstaunlich ist, dass manche der Seniorinnen, die bisher still dagesessen sind, plötzlich aktiv werden und mit einem Lächeln im Gesicht die Bälle fangen und werfen. Eine Pflegerin ist erfreut über das Geschehen: «Diese Veranstaltung tut vielen Menschen mit Demenz und auch anderen Betagten sehr gut. Ein Senior, der sonst eher zurückhaltend wirkt, blüht hier richtig auf», erzählt sie. «Mit leuchtenden Augen spielt er mit den Kindern und freut sich sichtlich über die gemeinsame Zeit. Auch ein anderer Bewohner zeigt sich ungewöhnlich aktiv und aufmerksam – ganz begeistert verfolgt er das Geschehen. Es ist schön, zu erleben, wie die Kinder bei vielen älteren Menschen Gefühle und Erinnerungen an früher wecken.»

Alle paar Wochen kommen im Pflegezentrum Brunnmatt in Liestal je rund ein Dutzend Kinder und Bewohner:innen zusammen und hören der «Geschichte für Gross und Klein» zu. «Die meisten Betagten haben sehr gerne Kinder, deshalb ist diese Begegnungsmöglichkeit sehr wertvoll», sagt Jeanice Amberg, Leitung Pflegedienst. Ins Leben gerufen hat dieses Projekt vor rund drei Jahren Katja Epple, die Mutter von Ferdinand. «Es gibt für Kinder viele Möglichkeiten, Kindergeschichten zu hören, etwa in einer Bibliothek», sagt sie. Aber in einem Pflegezentrum hätten Kinder, die keinen oder wenig Kontakt zu ihren Grosseltern haben, die Möglichkeit, ältere Menschen zu erleben. «Das tut den Kindern und den Personen mit Demenz gut», ist sie überzeugt. Dies wurde ihr bewusst, als ihre Grossmutter vor drei Jahren in ein Alterszentrum zog. «Da merkte ich, wie die älteren Menschen und insbesondere Demenzbetroffene auf die Kinder reagieren. Sie sind laut, rennen herum, und gerade das finden viele Betagte schön – dass ein Stück Leben in ihrem Alltag stattfindet.»

Unverkrampfter Umgang

Ähnlich sieht das auch Therese Dettwiler. «Vielleicht bekommen die Bewohner:innen und auch einige der Kinder nicht so viel von meinen Geschichten mit. Aber die Stimmung an diesen Anlässen ist das Entscheidende. Die Kinder bringen so viel Lebensenergie mit. Mein Wunsch und meine Hoffnung sind, dass sie ein wenig davon hier bei den betagten Menschen lassen.»

Katja Epple hat das Projekt «Geschichten für Gross und Klein» als Vorstandsmitglied des Frauenvereins Liestal auch schon in anderen Alterszentren durchgeführt. Unterdessen hat sie eine zweite Geschichtenerzählerin gefunden und eine dritte Person, die mit Weihnachtsgeschichten Alterszentren besuchen wird. «Das Bedürfnis scheint da zu sein, darum hoffe ich, dass wir das Programm noch etwas ausweiten können.»

Die Begegnung von Alt und Jung scheint auch den Kindern zu gefallen. Sabine Holinger besucht mit ihrer fünfjährigen Tochter Louise regelmässig die Veranstaltungen im Pflegezentrum Brunnmatt. «Louise kommt sehr gern, vor allem wegen der Geschichte und dem Guetzli», sagt die junge Mutter. Die Begegnungen mit den alten Menschen gefallen ihr auch. «Sie hat einen unverkrampften Umgang mit den Betagten und spielt gerne mit dem Ball. Auch das gemeinsame Singen ist ein guter Anknüpfungspunkt. Wir kommen sicher wieder und freuen uns darauf.»

Robert Bossart

«Ich bin ein bunter Blumenstrauss»

Aline Killer hat das Studium an der hfk im Sommer abgeschlossen und blickt auf ereignisreiche Jahre zurück. Nicht nur auf jene, die ihre Ausbildung mit sich gebracht haben, sondern auf alle, die sie zu dem vielfältigen Menschen gemacht haben, der sie heute ist.

Aline Killer lehnt sich auf dem Küchenstuhl zurück und nippt an ihrem Espresso. Zum ersten Mal in ihrem Leben nimmt sich die engagierte Fachfrau eine Auszeit, nachdem sie im Sommer 2025 die Ausbildung an der Höheren Fachschule für Kindheitspädagogik erfolgreich abgeschlossen hat. «Nicht umsonst stellt meine Abschlussarbeit das Thema ‹Selbstfürsorge› ins Zentrum», sagt die vierfache Mutter und schmunzelt. Die Ausbildung während ihrer Tätigkeit als Gruppenleiterin einer Wohngruppe in der Pestalozzi Stiftung war intensiv neben dem Familienleben, obwohl ihr jüngstes Kind nun 20 Jahre alt ist. Allerdings hat Aline Killer auch die Zeit neben ihrer engagierten Arbeitstätigkeit und ihrem Muttersein rege gefüllt. «Wahnsinn, was seit der Geburt meines ersten Sohnes vor 27 Jahren alles passiert ist.» Sie beschreibt diese Zeitspanne als surreal, nicht ganz greifbar und doch unglaublich erfüllend.

Erfüllend auch deshalb, weil Aline Killer keine Veränderungen scheut, wenn es die Situation erfordert. Selbständig und flexibel war sie schon, bevor sie im ersten Lehrjahr zur Dentalassistentin mit 17 Jahren Mutter wurde. «Das schaffst du nie» oder «So rutschst du garantiert in die Armut» – dies waren Phrasen, die ihr damals das Leben erschwert und sie gleichzeitig herausgefordert haben. «Und ob ich das schaffe, habe ich mir innerlich gesagt und alles getan, um meinem Kind gerecht zu werden und dennoch meine Lehre abzuschliessen», sagt sie. Damals zog sie mit dem Vater ihres Sohnes zusammen, absolvierte ihre Ausbildung und wurde mit 19 Jahren zum zweiten Mal Mutter. Die Beziehung zum Vater der Geschwister hielt nicht. Aline Killer erhielt sich dennoch ihre Selbständigkeit und trat eine Stelle als Modeberaterin im Detailhandel an. Gerade dann, als sie nach der ersten Scheidung Beziehungen abgeschworen hatte, traf sie im neuen Job auf ihren Partner, der seither an ihrer Seite steht und mit dem sie ihre Familie um weitere zwei Kinder erweitert hat.

Eigener Weg

«Ich spürte immer, was richtig für mich ist, auch wenn es nicht der Norm entsprach.» Ihren Weg verfolgte sie konsequent und energievoll. Neben der Familienarbeit war sie immer arbeitstätig, suchte sich Stellen, die zur jeweiligen Familienphase passten. «Vieles lernte ich im Job, sei es in einem Vertrieb oder an einer Academy für Zahnärzte. Finde ich etwas spannend, kann ich mich darin vertiefen.» So fand sie eines Tages durch eine Zufallsbekanntschaft auf einer öffentlichen Sitzbank zum Jagen. «Dieser Jäger begann, mir von seiner Leidenschaft zu erzählen, ich fand es total spannend.» Kurzerhand begleitete sie ihn auf die nächste Jagd, fand Gefallen und lernte, selbst mit dem Gewehr Wild zu erlegen. «Manchmal sass ich aber auch einfach drei Stunden auf dem Hochsitz und dachte über die Welt und das Leben nach.» Zwei Rehschädel auf dem Regal erinnern an diese Zeit. Das Thema Jagd ist abgeschlossen und hat einem anderen grossen Thema Platz gemacht, das sich in den Büchern auf dem Regal abzeichnet: Es sind Fach- und Sachbücher zu pädagogischen Themen, nach Farben geordnet. Nicht aus ästhetischen Gründen, sondern weil sie sich gut an das Aussehen der Bücher erinnert und sie so leichter findet. Nach vier Jahren Ausbildung an der hfk und noch mehr Arbeitserfahrungen im Gepäck sammelt sich nicht nur auf ihrem Holzregal das Wissen. Sie hat es sich in den vergangenen Jahren selbst angeeignet.

> «Nicht umsonst stellt meine Abschlussarbeit das Thema ‹Selbstfürsorge› ins Zentrum.»
>
> Aline Killer, Absolventin HF Kindheitspädagogik

Wunschausbildung hfk

Der Wunsch, mit Kindern zu arbeiten, wuchs während einer Anstellung als Schulzahnpflege-Instruktorin der Stadt Zürich. Sie nahm ein Stellenangebot der Pestalozzi Stiftung als Klassenassistenz im Schulbereich an, übernahm jedoch bald selbst die Klasse. «Plötzlich wurde mir ganz viel zugetraut und ich merkte, dass ich das kann.» Mit einem internen Wechsel zur Wohngruppe wuchs der Wunsch nach einer Ausbildung im pädagogischen Bereich. Da die eigenen Kinder zu dieser



Zeit Teenager und junge Erwachsene waren, konnte sie sich eine längere Ausbildung wieder vorstellen. Aline Killer durchforschte das Angebot, informierte sich über die Pädagogischen Hochschulen, über Studiengänge in Sozialpädagogik und fand schliesslich zur hfk. «In diesem Studiengang steckt alles drin, was ich für die Arbeit mit Kindern relevant finde», begründet sie ihre Wahl und lacht fröhlich. «Unter Hort- und Kita-Mitarbeitenden war ich zwar mit meiner Anstellung etwas exotisch, aber das war ich mir gewohnt.» Die Pestalozzi Stiftung sah ihr Potenzial und beförderte ihre engagierte Mitarbeiterin zur Gruppenleiterin. Eine Rolle, in der sie ihr gutes Gespür für die Menschen rundherum zeigen konnte. «Ich habe manche Stürme überlebt in meinem Leben, ohne gleich umzuknicken.» Ihre Erfahrungen haben Aline Killer neben Flexibilität auch Beständigkeit und Verlässlichkeit gebracht: eine gute Mischung für eine Karriere im sozialen Bereich.

Nun ist die Abschlussarbeit geschrieben und die Stelle bei der Pestalozzi Stiftung gekündigt. Aline Killer möchte weiterziehen. «Beim Abschied habe ich geweint. Trotzdem ist es das Richtige für mich, die Weichen nach sechs unglaublich bereichernden und prägenden Jahren in der Wohngruppe nun neu zu stellen. Die Ausbildung an der hfk gibt mir zudem neue berufliche Perspektiven und hat mein Handeln professioneller gemacht.» Nun möchte sie ihr Leben während drei Monaten neu ausrichten und Liegengebliebenes erledigen. «Gerade überlege ich, ob ein neues Regal hierhin soll», wobei ihr Blick über die Küchenanrichte schweift, «jetzt habe ich Zeit dafür.» Zeit für das Einrichten des neuen Daheims in Zug, aber auch um den Kopf freizumachen für eine neue Stelle im Bereich der Kindheitspädagogik. «Ich bin nicht nur gelb oder rot, sondern ein bunter Blumenstrauss.» Aline Killer möchte den Ort finden, an dem sie ihre Vielfalt und ihr neues Wissen voll einbringen kann.

Susanna Valentin

… Tanja Stiehl

Tanja Stiehl hat in Deutschland Erwachsenenbildung, Berufspädagogik und Germanistik studiert. Seit Februar 2025 arbeitet sie bei ARTISET Bildung im Bereich Führung und Management. Vorher war sie zwei Jahre lang beim Kanton Luzern im Asyl- und Flüchtlingswesen tätig und hat im Lili Centre Luzern Deutsch unterrichtet.



Bei ARTISET Bildung bin ich äusserst freundlich aufgenommen worden, aber man hat mich auch ins kalte Wasser geworfen. Schon am Tag zwei assistierte ich bei Lehrgängen und nach zwei Wochen begann mein erster eigener Lehrgang. Mein Vorteil: Ich brachte aus Deutschland Erfahrung im Unterrichten mit.

Verknüpfung von Theorie und Praxis

Früher absolvierten meine Universitätsstudierenden einen akademischen Lehramtsabschluss. In meinen aktuellen Weiterbildungen besteht ein höherer Praxisbezug. Ich mag die Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis und habe schnell bemerkt, dass die Bedürfnisse andere sind. Bei ARTISET Bildung braucht es vielleicht weniger Theorie, und ich bin aufgefordert, Acht zu geben, wie ich unterrichte. Besonders spannend finde ich, dass ich mit Führungspersonen aus verschiedenen sozialen und medizinischen Institutionen zu tun habe. Sie arbeiten z. B. mit Menschen mit Beeinträchtigung oder in der Langzeitpflege, der Psychiatrie oder im Kita-Umfeld. In erster Linie bin ich jedoch Lehrgangsleiterin. Das heisst, ich bin für drei Lehrgänge zuständig, organisiere und halte alles zusammen: Unterlagen für Lehrbeauftragte, Organisation von Prüfungen usw.

In der Natur unterwegs

Die «andere Seite» von mir? Als Ausgleich zur kopflastigen Arbeit bin ich gerne in der Natur unterwegs, verbringe Zeit auf dem Stand-up-Paddle, lese oder verreise gerne. Ich wohne in Kriens am Fusse des Pilatus und habe den Berg sozusagen vor der Tür. Dort unternehme ich alleine oder mit meinem Partner längere Wanderungen. Zudem bin ich ausgebildete Yogalehrerin. Im Moment unterrichte ich nicht, aber Yogaübungen gehören zu meinem Alltag. Ein wichtiger Teil sind meine Familie und Freunde. Die meisten leben in Deutschland. Dort bin ich in der Regel einmal im Monat – und dann im Schwarzwald oder in der Pfalz unterwegs.

Aufgezeichnet von Bernadette Kurmann

Aktuelle Weiterbildungen

Führungslehrgang «Leitung von Organisationen» (ehemals Institutionsleitung)
21. Januar bis 4. Dezember 2026 (21 Tage), Luzern

Achtsame und professionelle Begleitung von Kleinstkindern (0–2 Jahre)
22. Januar bis 5. Februar 2026 (3 Tage), Luzern

Basiskurs agogische Arbeit
26. Januar bis 11. Juni 2026 (10 Tage), Luzern

Fokusveranstaltung: Queersensible Pflege und Betreuung
Wie Pflegeinstitutionen Vielfalt leben können – das Projekt «queer key»
27. Januar 2026, 17.30 bis 19.30 Uhr, online

Führungslehrgang «Teamleitung»
2. Februar 2026 bis 13. Januar 2027 (27 Tage), Zürich

Führungslehrgang «Bereichsleitung»
24. Februar bis 1. Dezember 2026 (22 Tage), Luzern

Flickmethoden: Einführung kompakt
Wäsche instand halten in Institutionen
25. Februar 2026, Sursee

Alle aktuellen Angebote unter:
artisetbildung.ch/weiterbildung

ARTISET Bildung – Weiterbildung
artisetbildung.ch/weiterbildung
wb@artisetbildung.ch
Tel. 041 419 01 72

Impressum
«Gazette» ist die Kund:innenzeitschrift von ARTISET Bildung und erscheint dreimal jährlich.
Kontakt: ARTISET Bildung, Abendweg 1, 6000 Luzern 6, Tel. 041 419 72 53, artisetbildung.ch, info@artisetbildung.ch
Herausgeber:innen-Kommission: Sandra Herren, Anna-Katja Scheiwiller, Jeannette Paul, Britta Studer, Lisa Bechter, Florence Parmiggiani, Astrid Bossert Meier
Redaktion: Florence Parmiggiani, Astrid Bossert Meier, Lisa Bechter
Layout: frappant.ch, Bern
Auflage: 7400 Exemplare

ARTISET Föderation der Dienstleister für Menschen mit Unterstützungsbedarf
CURAVIVA INSOS YOUVITA