ARTISET
Bildung

Gazette

Das Bildungsmagazin

März 2023

3 **Unser Thema**
Die Langzeitpflege wandelt sich. Gesellschaftliche Megatrends verlangen von Institutionen ein Umdenken.

10 **Aktuelles aus der Bildung**
Kompetenzorientiert und übersichtlich: neue Rahmenlehrpläne für die Höheren Fachschulen.

12 **Reportage**
Auf der Ausbildungsstation des Generationenhauses Basel betreut ein Team von Lernenden 17 Bewohnende.

Langzeitpflege im Wandel fordert die Berufsbildung

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

Inhalt

Unser Thema

Der Wandel der Langzeitpflege fordert die Berufsbildung 3

Neue Formen des Zusammenlebens verlangen andere Berufsprofile 5

Das Heim kommt zu den Leuten nach Hause 6

Strukturierte Aktivitäten für eine bessere Lebensqualität 8

Geflüstert 9

Aktuelles aus der Bildung 10

Reportage 12

Porträt 14

Die andere Seite von … 16

Unsere Fotografin, Monique Wittwer, hat den lebendigen Alltag auf der Ausbildungsstation im Generationenhaus Neubad in Basel bildlich festgehalten. Die Reportage dazu finden Sie ab Seite 12.

Editorial

Liebe Leserinnen und liebe Leser

Die Branche der Alters- und Pflegeinstitutionen hat sich in den letzten Jahrzehnten tiefgreifend gewandelt. Kaum mehr vorstellbar sind aus heutiger Perspektive die Verwahranstalten der 1940er- und 1950er-Jahre, aber auch die in den 1960er-Jahren bis Anfang 1980 als Analogie zum Krankenhaus konzipierten Altersheime. Der wesentliche Schritt hin zu Institutionen, die sich als Wohnort und Lebensraum für ältere Menschen verstehen, war zwar dann nur noch wenige Jahre weit entfernt, jedoch beschäftigt die Frage bis heute, wie sich eine entsprechende Haltung in Strukturen, Dienstleistungen, Wohnangebote und Berufsprofile überführen lässt.

Mit der Vision «Wohnen im Alter» hat CURAVIVA eine fachliche Hilfestellung für die Altersinstitutionen auf ihrem Weg in die Zukunft ausgearbeitet. Eine konsequente Personenzentrierung ist dieser Vision inhärent. Die Frage darf nicht lauten, was der Markt an Angeboten für die älteren Menschen bereithält, sondern muss sein, welche Angebote den Bedürfnissen der Klient:innen entsprechen. Die Institutionen entwickeln sich in dieser Vision zu dezentralisierten Dienstleistern, welche sich mit lokalen Anbietern zusammenschliessen können und eine breite Palette an Unterstützungsleistungen medizinischer und nichtmedizinischer Art anbieten. Menschen mit Unterstützungsbedarf sollen, wo auch immer möglich und von ihnen gewünscht, in ihren gewachsenen Sozial- und Lebensräumen verbleiben können.

Manche unter Ihnen mögen nun denken, dass dieser Schritt in der Evolution der Altersarbeit doch eigentlich nichts als folgerichtig und logisch ist. Oder in den Worten einer älteren Dame, die ich vor einigen Jahren zum Thema der digitalen Unterstützung befragen durfte: «Ach so, ich dachte, wir hätten das alles schon lange …». Nun ja, so logisch und unumgänglich die Neupositionierung der Institutionen im Kontext der aktuellen Trends und Bedürfnisse ist, so herausfordernd ist es auf der anderen Seite, sie in strategische Leitsätze und operative Massnahmen und, last, but not least, in eine gelebte Betriebskultur zu überführen. Das gilt auch und möglicherweise ganz besonders für die Berufsentwicklung. Neue Berufe entstehen, und bestehende Berufe werden fachlich fokussierter oder erhalten neue inhaltliche Ausprägungen. Aber auch Anforderungen, die im Zuge der interprofessionellen Zusammenarbeit und der digitalen Transformation des Gesundheits- und Sozialwesens entstehen, hinterlassen ihre Spuren in der Berufsentwicklung. Ich freue mich, dass die aktuelle Ausgabe der «Gazette» sich diesem wichtigen Thema widmet und Ihnen ausgewählte Beiträge dazu unterbreitet.

Anna Jörger
Stv. Geschäftsführerin CURAVIVA, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Der Wandel der Langzeitpflege fordert die Berufsbildung

Betreute Personen werden älter und wollen ihren individuellen Lebensstil beibehalten. Dadurch verändern sich Berufsbilder – die Ausbildung muss darauf reagieren.

Claudia Kubli

Von der stationären Langzeitpflege zum Sozialraum: Die Langzeitpflege wandelt sich. Dies bedingt die Weiterentwicklung diverser Berufsgruppen, die in ihrer alltäglichen Berufspraxis mit Menschen im Alter mit Unterstützungsbedarf in Kontakt kommen. Intensiv mit diesem Prozess beschäftigt hat sich Claudia Kubli, Leiterin «Berufs- und Personalentwicklung Alter Deutschschweiz» bei ARTISET. Sie ist Autorin des Berichts «Die sozialräumliche und personenzentrierte Ausrichtung der Langzeitpflege – Anbindung der Berufsausbildung». Verantwortlich für den Wandel seien Megatrends, sagt sie. Der erste: die zunehmende Individualisierung. «Menschen möchten auch im dritten und vierten Lebensabschnitt selbstbestimmt bleiben.» Einerseits wollen sie so lange wie möglich in ihrer gewohnten Umgebung wohnen. Andererseits möchten sie weiterhin am gesellschaftlichen Leben teilhaben, unter anderem an Reisen, Wellness oder Kultur.

Vielfältiger Bedarf

Zweiter Megatrend ist die Veränderung der gesellschaftlichen Struktur. Wir werden immer älter. «Obschon viele Menschen lange über eine gute Gesundheit verfügen, steigt mit zunehmender Lebenszeit die Wahrscheinlichkeit von Funktionseinschränkungen, Mehrfacherkrankungen oder chronischen Krankheiten», sagt Claudia Kubli. Ein weiterer Aspekt dieses Trends ist die Veränderung der familiären Situation. Menschen im Alter sind nicht mehr in jedem Fall in traditionelle Systeme eingebettet. «Kinder können oder wollen ihre Eltern nicht unterstützen», gibt Claudia Kubli zu bedenken, etwa, weil sie weit weg leben. So können zur altersbedingten Veränderung der Gesundheitssituation Einsamkeit sowie soziale Isolation hinzukommen, was psychische Probleme wie Depression oder Suchtproblematiken begünstigt.

Entsprechend vielfältig sind laut Kubli die Anforderungen an die Unterstützung, Betreuung und Pflege: «Dienstleistungen müssen eine grosse Bandbreite haben.» Sie reichen von der Hilfe beim Einkaufen bis hin zur Pflege.

Bedürfnisse ins Zentrum stellen

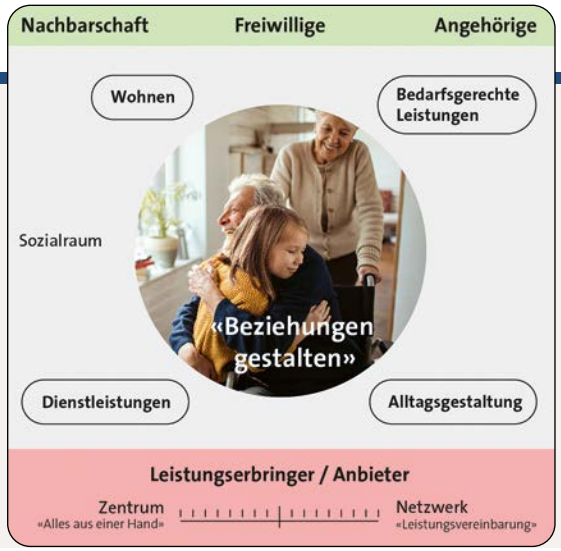
Entsprechend verändert haben sich die Anforderungen an Institutionen. Nach wie vor hat das klassische Pflegeheim seine Berechtigung. Gerade mit Blick auf den Wunsch, möglichst lange in den eigenen Wänden zu leben, sind aber Alternativen gefragt. Hier kommt der Sozialraum ins Spiel: die Zusammenarbeit von verschiedenen Playern in einem Quartier, Stadtteil oder einer Region. Gemeinsam bieten sie breitgefächerte Dienstleistungen, etwa im Bereich Hauswirtschaft, Betreuung oder Pflege.

Zentral sei, auf tatsächliche Bedürfnisse einzugehen, sagt Claudia Kubli. Hier ist noch mehr Umdenken nötig. «Leistungen sollten weniger von der Institution her gestaltet werden – ausgehend von normierten Standards und Pauschalangeboten.» Stattdessen müssten Menschen mit ihren Bedürfnissen und Präferenzen ins Zentrum rücken. «Institutionen sollen ihre Angebote den Menschen im Alter anpassen – nicht umgekehrt.»

Mehr Berufe und Berufsbilder anpassen

Mit den neuen Anforderungen verändert sich auch der Bedarf an Fachpersonen mit unterschiedlichen Ausbildungen. «Heute braucht es eine Reihe von Leistungen verschiedener Professionen», unterstreicht Kubli, etwa der sozialen Berufe, der Pflege, der Physio-/Ergotherapie oder der Aktivierung. Da der grosse Teil eines Tages mit anderen Aktivitäten als Pflege gestaltet wird, steigt beispielsweise der Bedarf an Aktivierungsfachpersonen. Sie übernehmen zentrale Aufgaben der bedürfnisorientierten Alltags- und Lebensgestaltung. Dazu gehören sinnstiftende Alltagsaktivitäten, soziokulturelle Anlässe zum Teilnehmen und Mitwirken, Zugänge zu kulturellen Angeboten oder körperliche Aktivitäten.

Bei der Pflege sind Anpassungen im Berufsprofil nötig. Kubli dazu: «Die Kumulation von Vulnerabilität, Funktionseinschränkungen und diversen Krankheitsbildern erhöht die Anforderungen.» Personal müsse in der Lage sein, komplexe Situationen gut zu beobachten, Handlungsbedarf zu erkennen und nötige Schritte einzuleiten. Ein Beispiel dafür ist das Berufsbild Fachmann/-frau Gesundheit EFZ: Anfänglich umfasste es die Bereiche Administration, Logistik, Betreuung und Pflege. «Von dieser Breite kommen wir immer mehr weg», so Kubli. Ziel einer anstehenden Revision ist die Konzentration auf Pflege und Betreuung. «Das Aufgabenspektrum soll schmäler werden, dafür mehr in die Tiefe gehen», bringt es Kubli auf den Punkt.



Ziel erkannt

Wo stehen wir heute? «Man weiss um die Megatrends und ihre Auswirkungen», konstatiert Claudia Kubli. Die Notwendigkeit von Transformationen sei erkannt, indes seien Bildungsrevisionen langwierige Prozesse. Hinzu kommen diverse Partikularinteressen der verschiedenen Versorgungsbereiche. «Viele denken noch zu sehr an die eigene Institution und zu wenig an das Ganze: an eine über alle Versorgungsbereiche hinweg gestaltete Unterstützung von Menschen im Alter.»

David Koller

«Vision Wohnen im Alter»

Im Sinne einer zukunftsorientierten Entwicklung hat CURAVIVA, der Branchenverband der Föderation ARTISET, das Modell «Vision Wohnen im Alter» entwickelt. Es basiert auf der Vision, wie selbstbestimmtes Leben in der bevorzugten Wohnumgebung in Zukunft ermöglicht werden soll.

Mehr dazu:

Neue Formen des Zusammenlebens verlangen andere Berufsprofile

Im Wohnkomplex L'Adret gibt es Wohnungen für Senior:innen, Studios für Studierende, zwei Gemeinschaftswohnungen und verschiedene Dienstleister. Durch gute Vernetzung soll die Unabhängigkeit der älteren Menschen so lange wie möglich erhalten bleiben.

Sandrine Grether

Unter der Bezeichnung «Habitat évolutif pour seniors» (HEPS) ist im Kanton Genf ein neuartiges Wohnmodell entstanden, das die Altersdurchmischung fördert und eine echte Kultur des Zusammenlebens ermöglicht. Eröffnet wurde der Neubau im August 2020. Er umfasst 118 Wohnungen für alleinstehende ältere Menschen oder Paare, 28 Studios für Studierende und zwei Gemeinschaftswohnungen – eine für Senioren und eine für alternde Menschen mit einer geistigen Behinderung. Die Einrichtung wird von der Vereinigung Habitats & Accompagnements de Générations Seniors (HAGES) betrieben, welche in diesem neuen Lebensraum auch Spitex-Leistungen anbietet. Verschiedene Dienstleister vervollständigen das Angebot mit einem Gesundheitszentrum, mit Zimmern für Kurz- und Erholungsaufenthalte, einer Physiotherapiepraxis, einer Kita sowie einem Lebensmittelgeschäft und einem Restaurant.

«Man muss einen 360-Grad-Blick haben und Projekte lieben.»

Sandrine Grether, Koordinatorin L'Adret

Vernetzter Ansatz des Teams

Das Ziel von L'Adret ist es, die Kontinuität der Betreuung und Pflege von Senior:innen zu gewährleisten. Leistungen werden laufend individuell dem Gesundheitszustand und den Möglichkeiten der Bewohner:innen angepasst. Dadurch bleibt ihre Unabhängigkeit im Alltag so lange wie möglich erhalten. Die Struktur von L'Adret beruht auf einer flexiblen und schlanken Organisation, die einen vernetzten Ansatz in der Betreuung anstrebt. Das kleine, professionelle Team, das für den Wohnbereich zuständig ist, besteht aus zwei Rezeptionisten (zusammen 100 Prozent), einem Hausmeisterpaar mit sozialer Funktion (zusammen 100 Prozent), zwei Fachfrauen Betreuung (zusammen 100 Prozent) und einer Koordinatorin. Das Team fördert Synergien zwischen den Partnern im Wohnkomplex und greift bei Bedarf auf die spezifischen Kompetenzen der Dienstleister vor Ort zurück, sei es im Bereich Pflege, Hotellerie oder Hauswirtschaft. Die Koordination der Leistungen und die interprofessionelle Zusammenarbeit haben einen grossen Stellenwert.

Soziale Koordination wird immer wichtiger

Seit der Eröffnung wurden verschiedene Anpassungen vorgenommen, um die Leistungen zu optimieren und das Zusammenleben zu verbessern. Gleichzeitig hat sich auch das professionelle Team von L'Adret weiterentwickelt. Nach einer ersten Phase, in welcher die Eintritte von Mieter:innen und Dienstleister:innen im Zentrum standen, kann sich das Team nun auf seine eigentliche Aufgabe konzentrieren, nämlich die soziale Koordination und die Schaffung von Beziehungen. Das hält Sandrine Grether, die zuständige Koordinatorin von L'Adret, fest. Natürliche personelle Austritte wurden zum Anlass genommen, um Rollen und Funktionen zu überdenken und so mehr Ressourcen für die soziale Koordination freizusetzen. So wurde der Aufgabenbereich des neuen sozialen Hausmeisters so gestaltet, dass er mehr Kontakt zu den Mieter:innen hat und eine soziale Kontrolle gewährleistet. Als Nachfolger der ehemaligen Co-Leiterin, einer erfahrenen Fachfrau Betreuung, wurde ein Sozialarbeiter FH angestellt.

Über den institutionellen Rahmen hinausdenken

Eine neuartige Struktur wie das L'Adret erfordere auch andere Berufsprofile, ist Sandrine Grether überzeugt. «Es ist sinnvoll, eine Person aus dem Bereich Sozialarbeit auf Tertiärstufe in der Leitungsfunktion der Einrichtung zu haben», so die Koordinatorin. «Die Leitung muss in der Lage sein, sowohl Managementaufgaben als auch Einzelbegleitungen, Gruppenveranstaltungen und Projektentwicklungen zu übernehmen.» Es brauche Personen, die in der Lage seien, über den engen institutionellen Rahmen einer Pflegeinstitution hinauszudenken. Und welche Qualitäten sind im Koordinationsteam erforderlich, die über die spezifischen Kompetenzen der einzelnen Berufe hinausgehen? «Anpassungsfähigkeit, Kreativität, Agilität, Offenheit und Neugier», antwortet die Koordinatorin. Und vor allem: «Man muss einen 360-Grad-Blick haben und Projekte lieben, um den Spirit des Hauses fortführen zu können.»

Anne-Marie Nicole (Originaltext Französisch)

Das Heim kommt zu den Leuten nach Hause

Daheim bleiben bis ans Lebensende: so die Vision der Thurvita AG im sanktgallischen Wil. Das Unternehmen setzt auf umfassende Pflege und Betreuung in Alterswohnungen. Das verlangt von Mitarbeitenden eine neue Haltung, sagt CEO Alard du Bois-Reymond.

Alard du Bois-Reymond

Schon heute bietet die Thurvita AG ambulante und stationäre Dienstleistungen aus einer Hand. In den nächsten Jahren werden Sie Pflegeheimplätze reduzieren und 100 neue Alterswohnungen schaffen. Was steckt hinter der Idee?

Alard du Bois-Reymond: 95 Prozent der Eintritte ins Pflegeheim erfolgen unfreiwillig. Bei den Alterswohnungen ist es genau umkehrt. Die Menschen möchten in ihren eigenen vier Wänden alt werden. Genau das wollen wir ermöglichen.

Wie kann das konkret aussehen?

Seit fünf Jahren führen wir einen Pilotversuch und erbringen für 28 Alterswohnungen einer Genossenschaft in unmittelbarer Nachbarschaft zu unserem Alterszentrum Sonnenhof sowohl ambulante als auch stationäre Dienstleistungen. Bei geringer Pflegebedürftigkeit rechnen wir nach ambulantem System ab, bei schwerer Pflegebedürftigkeit nach stationärem. So wird die Alterswohnung bei hohem Pflegebedarf quasi zum Pflegeheim und die Menschen können bis ans Lebensende in ihrer Wohnung bleiben. Momentan rechnen wir vier Plätze stationär ab.

«Ich räume den betreuerischen Fähigkeiten einen höheren Stellenwert ein.»

Alard du Bois-Reymond, CEO Thurvita AG

Bald werden Sie auch eigene Alterswohnungen anbieten.

Ja, 32 Wohnungen im Quartierzentrum City nahe dem Bahnhof Wil befinden sich im Bau, gut 60 weitere in Planung. Wir streben eine Neuausrichtung unseres Unternehmens an, haben aber auch künftig ein Basisangebot mit knapp 200 Pflegeheimbetten inklusive eines neuen Demenzzentrums für 80 Personen.

Ist das Leben in der Alterswohnung bis zum Tod der Trend der Zukunft?

Wenn ich unsere Vision Fachleuten erkläre, höre ich oft viele Wenn und Aber. Wenn ich alte Menschen frage, es ist genau das, was sie möchten. Die Umsetzung ist allerdings höchst anspruchsvoll. Wir wollen Dienstleistungen anbieten, die auf jede einzelne Person zugeschnitten sind. Doch in den Programmen der Sozialversicherer bestehen noch keine Möglichkeiten für Misch- oder Zwischenformen. Das verlangt viel Konzept- und Denkarbeit, um die Finanzierung des neuen Systems zu garantieren.

Und was bedeutet die Neuausrichtung für das Personal?

Diesem Thema hatten wir anfänglich zu wenig Beachtung geschenkt. Wir haben realisiert, dass Pflegefachkräfte im stationären und ambulanten Bereich unterschiedliche Haltungen haben. Im stationären Bereich übernehmen sie die umfassende Verantwortung für das Wohlergehen eines Menschen. Spitex-Mitarbeitende hingegen erbringen Dienstleistungen, überlassen den Menschen aber viel mehr Verantwortung und nehmen dabei auch gewisse Risiken in Kauf. Gesellschaftlich ist das akzeptiert, im Gegensatz zum Pflegeheim, wo Sicherheit ein zentraler Wert ist.

Ein Teil Ihrer Mitarbeitenden arbeitet schon heute sowohl ambulant als auch stationär. Wie gut gelingt die Umstellung?

Es ist anspruchsvoll. Wir möchten, dass Bewohnende möglichst dieselbe Ansprechperson haben, auch wenn die Abrechnungsart von ambulant zu stationär wechselt. Unsere Mitarbeitenden müssen sich deshalb in beiden Welten zurechtfinden.

Was heisst das bezüglich der Verantwortung?

Spitex-Mitarbeitende müssen sich bewusst sein, dass ihre Verantwortung bei stationärer Abrechnung über die Pflegeleistung hinausgeht. Sie müssen sensibler sein für Anzeichen von Veränderung. Und Mitarbeitende, die vom Pflegeheim her kommen, müssen etwas mehr Risiko und Eigenbestimmung zulassen. Es braucht

eine Haltung, die irgendwo dazwischen liegt. Man ist gefordert, das eigene Handeln immer wieder zu reflektieren.

Welche Kompetenzen sind künftig noch mehr gefragt?
Ich räume den betreuerischen Fähigkeiten einen höheren Stellenwert ein. Wir brauchen zwar auch in Zukunft hochqualifizierte Pflegefachleute. Doch insbesondere mit der Zunahme des Bereichs Demenz sind neue Kompetenzen gefordert: nebst dem fundierten Grundwissen über Krankheitsbilder ist es unter anderem die Fähigkeit, den Alltag gemeinsam zu gestalten und dies nicht einfach der Aktivierung zu überlassen.

Sie bilden heute Fachpersonen Gesundheit (FaGe) aus. Brauchen Sie neue Berufe wie Fachpersonen Betreuung (FaBe) oder gar Sozialpädagog:innen?
Der Trend könnte durchaus in diese Richtung gehen. Allerdings empfinde ich unseren heutigen Mix aus FaGe, Pflegefachpersonen HF und SRK-Pflegehelfenden als passend. Es braucht keine weitere Spezialisierung, sondern die grundmenschliche Fähigkeit, mit anderen Menschen Kontakt aufzunehmen.

Astrid Bossert Meier

Versorgung aus einer Hand

Die Thurvita AG entstand 2012 aus dem Zusammenschluss von fünf Pflegeheimen und einer Spitex-Organisation in der Region Wil. Die Institution betreut rund 230 Personen im stationären Bereich und rund 650 Kund:innen in der ambulanten Spitex. Die Thurvita-Vision «Älter werden im Quartier» beinhaltet, die Anzahl stationärer Wohnplätze in Pflegeheimen auf unter 200 zu senken und gleichzeitig rund 100 neue, dezentrale Alterswohnungen zu erstellen, in denen Menschen auch bei hohem Pflegebedarf bleiben können. Aktuell sind mehrere Bauprojekte in der Planungs- oder Umsetzungsphase.

Strukturierte Aktivitäten für eine bessere Lebensqualität

Damit eine bedürfnisorientierte Rundum-Betreuung gelingt, ist das Zusammenspiel von mehreren Berufsgruppen gefragt. Bei Domicil Bern übernimmt der Bereich «Kultur & Alltag» eine wichtige Rolle dabei.

Erika Schenk

Das Ziel ist klar: «Wir wollen Menschen in ihrem selbstbestimmten Leben unterstützen», sagt Erika Schenk. Sie ist Aktivierungsfachfrau HF und leitet den Bereich «Kultur & Alltag» im Kompetenzzentrum Demenz Wildermettpark von Domicil Bern. Als Teil einer fünfköpfigen Kerngruppe ist sie mitverantwortlich für das bei Domicil seit einem Jahr gelebte Konzept «Kultur & Alltag – bedürfnisorientierte Gestaltung der Lebenswelten». Erika Schenk erläutert: «Wir hatten den Auftrag, den Bereich Aktivierung der Rundum-Betreuung und insbesondere die dazugehörigen Qualitätsstandards für alle Domicil-Standorte zu klären und verbindlich zu beschreiben.»

«Wir wollen Menschen in ihrem selbstbestimmten Leben unterstützen.»

Erika Schenk, Aktivierungsfachfrau HF

Bedürfnisorientierung und Partizipation

Mitarbeitende von «Kultur & Alltag» erarbeiten für die betreuten Menschen Angebote und bieten Unterstützung, um deren Lebensqualität zu erhalten oder neue zu gewinnen. Die strukturierten Aktivitäten sind in den Alltag integriert und stehen Bewohnenden und Gästen der Tageszentren offen. Nebst den Grundsätzen «Achtung der Persönlichkeit» und «Achtung der Autonomie» sind für «Kultur & Alltag» die Grundsätze «Bedürfnisorientierung» sowie «Partizipation» zentral. Körperliches und psychosoziales Wohlbefinden sowie Vorlieben, Wertvorstellungen und die jeweilige Persönlichkeit werden bei den Angeboten berücksichtigt.

Aus ihrer langjährigen Erfahrung weiss Erika Schenk, dass viel Einfühlungsvermögen nötig ist, um die aktuellen Bedürfnisse des Gegenübers zu erfassen. «Ein Beziehungsaufbau braucht Zeit und eine empathische, respektvolle Haltung», sagt sie. Diese Haltung offenbart sich auch im Grundsatz der Partizipation: «Wir wollen soziale Kontakte ermöglichen, achten aber darauf, dass die sozialen Interaktionen nicht nach unseren Vorstellungen gelebt werden, sondern den betroffenen Personen entsprechen.» Die Fachpersonen von «Kultur & Alltag» sehen sich als Brückenbauer:innen: «Wir bauen Brücken zu den eigenen Ressourcen, zu anderen Menschen und zu möglichen Aktivitäten.»

Mehr Lebensqualität

Brücken werden auch zur Pflege geschlagen: «Nur wenn ein interprofessioneller Austausch stattfindet, können wir eine Rundum-Betreuung gewährleisten», weiss Erika Schenk. Die einzelnen Fachpersonen unterstützen sich gegenseitig. Schenk führt weiter aus: «Wir werden bei pflegerischen Herausforderungen entlastet und können dafür Bedürfnisse abdecken, die im intensiven Pflegealltag zu kurz kommen. Zudem wirken sich viele Aktivitäten ganzheitlich positiv aus: Eine Turn- oder Tanzstunde kann die Sturzgefährdung verringern, feinmotorische Aktivitäten wirken sich auf die Selbstpflege aus, soziale Interaktionen steigern die Selbstzufriedenheit und die Lebensqualität.» Für Erika Schenk ist klar: Pflege und «Kultur & Alltag» ergänzen sich positiv.

Stefanie Diviani, Domicil
David Koller

«Kultur & Alltag»

Seit einem Jahr verfügt Domicil über das Aktivierungskonzept «Kultur & Alltag – bedürfnisorientierte Gestaltung der Lebenswelten». Es ermöglicht eine Rundum-Betreuung und definiert Qualitätsstandards für die Aktivierung an allen Domicil-Standorten.

Herzlich willkommen

Mike Wermelinger heisst der neue E-Learning-Verantwortliche von ARTISET Bildung. Er bereichert unsere Teams mit seinem grossen Erfahrungsschatz aus dem digitalen Lernen: Während sieben Jahren war Mike an der Polizeischule Hitzkirch unter anderem für die Entwicklung des E-Learning verantwortlich. Er ist ausgebildeter Mediamatiker, Polizist und hat Weiterbildungen zu eDidactis, Ausbildung und Bildungsmanagement absolviert. Wir freuen uns, zusammen mit Mike Wermelinger einen weiteren Schritt Richtung Blended Learning zu machen.

Mike Wermelinger

Sonnenaufgang

Ein Blick auf die Berge und den Vierwaldstättersee: und ein neuer Tag beginnt. Wir haben wohl den schönsten Arbeitsplatz weit und breit. Ein gelungenes Foto, aufgenommen am frühen Morgen auf der Terrasse am Abendweg in Luzern durch unsere Mitarbeiterin Martina Gander.

Wie Arbeitgebende ihre Attraktivität erhöhen

Am 23. Juni 2023 veranstaltet ARTISET Bildung eine Fachtagung zum Thema «Hier arbeite ich gerne» – wie Arbeitgebende ihre Attraktivität erhöhen können. Dabei werden Führungspersonen in ihren anspruchsvollen Aufgaben des Personalerhalts sowie der Rekrutierung unterstützt. Sie profitieren von innovativen Modellen, Instrumenten und einem inspirierenden Fachaustausch mit Expert:innen und Kolleg:innen.

Die Tagung wird in Kooperation mit ARTISET und ihren Branchenverbänden CURAVIVA, INSOS und YOUVITA durchgeführt.

Weitere Informationen bestellen:
info@artisetbildung.ch

Ein grosses Dankeschön

Was würden wir ohne unseren Hausmeister Othmar Marbach machen? Wir wären aufgeschmissen. Im Winter schaufelt er uns den Weg frei ins Büro, noch bevor wir eintreffen, er kontrolliert, ob alles blitzblank sauber ist, die gesamte Technik im Haus funktioniert, und er stellt sicher, dass alle Kaffeemaschinen betriebsbereit sind. Sobald die ersten Dozierenden, Studierenden und Kursteilnehmenden eintreffen, geht's erst richtig los – Reparieren, Zügeln, Organisieren, Bestellungen auslösen, Reinigen. Othmar und auch sein Stellvertreter Damian Camenzind sind für jedes Anliegen immer schnell zur Stelle.
Wir schätzen das sehr.
Danke den Hauswarten für ihre Arbeit und Unterstützung – ohne euch geht gar nichts.

Herzliche Gratulation

Matthias Huber, Lehrbeauftragter bei ARTISET Bildung und Gewinner des «Engagement Award» am letzten Autismus-Kongress, wird am 24. März 2023 als Vertreter von Menschen im Autismusspektrum an der ersten Behindertensession in der Schweiz in Bern teilnehmen.
Herzliche Gratulation, Matthias!

Neue Rahmenlehrpläne für hsl, hfg und hfk: Mehr als trockene Theorie

Es war ein «Chrampf». In einer mehrjährigen Revision wurden die Rahmenlehrpläne Sozialpädagogik, Kindheitspädagogik, Gemeindeanimation und arbeitsagogische Leitung umfassend erneuert und harmonisiert. Das wirkt sich auf den konkreten Unterricht an den Höheren Fachschulen von ARTISET Bildung aus.

Der Rahmenlehrplan ist quasi das Fundament eines HF-Bildungsgangs. Er beschreibt insbesondere, welche Kompetenzen in der jeweiligen Ausbildung erreicht werden müssen oder wie das Aufnahme- und Qualifikationsverfahren geregelt ist.

In einem mehrjährigen Prozess hat die sogenannte Entwicklungskommission die Rahmenlehrpläne Sozialpädagogik, Kindheitspädagogik, Gemeindeanimation und arbeitsagogische Leitung aktualisiert. In diesem Prozess arbeiteten sowohl Personen aus der Praxis, als auch Vertretende der Bildungsanbieter mit – unter anderem Peter Zumbühl, Leiter der hfg – Höheren Fachschule für Gemeindeanimation von ARTISET Bildung. «Das Spezielle der umfassenden Revision war, dass alle vier Rahmenpläne gleichzeitig revidiert und somit auch harmonisiert wurden», sagt er. Dadurch seien die Berufsprofile geschärft worden und die unterschiedlichen Kompetenzprofile nun besser vergleichbar.

Inhaltlich hat sich einiges verändert. Peter Zumbühl betont insbesondere drei Bereiche. Erstens werden in den neuen Rahmenlehrplänen Entwicklungen in der Praxis berücksichtigt – in den Bereichen Sozialpädagogik und Kindheitspädagogik beispielsweise die sozialräumliche Öffnung der Institutionen oder das Denken in Netzwerken. Zweitens bildet die Entwicklung der Organisation neu einen eigenen Kompetenzbereich, der auch Führungsaufgaben beinhaltet. Das war im bisherigen Rahmenlehrplan kaum berücksichtigt worden. Und drittens gab es Anpassungen bei den Zulassungsbedingungen an eine Höhere Fachschule – unter anderem sind neu 400 anstelle der bisherigen 800 Praktikumsstunden erforderlich.

Inzwischen haben die einzelnen Fachschulen ihren Unterricht den neu definierten Kompetenzen angeglichen. Für Peter Zumbühl war das ein anspruchsvoller und anstrengender, aber lohnenswerter Prozess. «Dank der Überarbeitung ist die hfg-Ausbildung noch kompetenzorientierter und übersichtlicher geworden», bilanziert er.

Und nun folgt die Umsetzungsphase. Die Höhere Fachschule für Kindheitspädagogik hfk ist mit dem ersten Lehrgang (Referenzlehrgang) nach dem neuen Rahmenlehrplan bereits im Oktober 2022 eingestiegen. Im August 2023 starten die Referenzlehrgänge an den Höheren Fachschulen für Gemeindeanimation hfg und Sozialpädagogik hsl. Die Anpassung der Rahmenlehrpläne ist jedoch ein rollender Prozess, so wie sich auch die Berufswelt stets verändert und entwickelt. Deshalb arbeitet die Entwicklungskommission bereits auf die nächste, allerdings deutlich kleinere, Revision hin. Diese ist auf 2028 geplant.

Astrid Bossert Meier

Berufsprofil geschärft

Neu wird in jedem Rahmenlehrplan ganz zu Beginn des Kapitels «Berufsprofil» das Arbeitsfeld in einem einzigen Satz zusammengefasst, was eine bessere Unterscheidung ermöglicht.

Dipl. Gemeindeanimatorinnen HF und dipl. Gemeindeanimatoren HF begleiten Gruppen und Einzelpersonen in ihrem Sozialraum und unterstützen sie darin, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und es mitzugestalten.

Dipl. Sozialpädagoginnen HF und dipl. Sozialpädagogen HF begleiten und unterstützen Menschen, deren selbständige Lebensgestaltung und gesellschaftliche Teilhabe erschwert oder gefährdet ist.

Dipl. Kindheitspädagoginnen HF und dipl. Kindheitspädagogen HF betreuen, bilden und erziehen Kinder in Angeboten der familien- und schulergänzenden Betreuung. Sie üben soziale und pädagogische Tätigkeiten aus.

Fachausweis Langzeitpflege und -betreuung als Chance

Das Berufsbild «Fachperson Langzeitpflege und -betreuung» ist in den Institutionen noch nicht verankert. Leider. Denn gerade in Zeiten des Fachkräftemangels bietet der Lehrgang grosse Chancen.

Jedes Jahr bestehen rund 140 Personen die eidgenössische Prüfung und erlangen so den Fachausweis Langzeitpflege und -betreuung. Es zeigt sich aber: Selbst verantwortliche Führungspersonen kennen dieses Berufsbild nicht oder nur oberflächlich. Manche Institutionen anerkennen den Abschluss zudem nicht auf Stufe Tertiär B, spezialisiert auf den Langzeitbereich. Dies führt dazu, dass gut ausgebildete Mitarbeitende ihre Fähigkeiten zum Teil nicht gezielt einsetzen können.

Mehr Qualität dank mehr Wissen

Fachpersonen, welche die eidgenössische Berufsprüfung bestehen, bringen Kompetenzen in Geriatrie, Gerontopsychiatrie und Palliative Care mit und können in diesen Bereichen die Verantwortung für den Pflegeprozess übernehmen. Wissen zu Arbeitsorganisation, Delegation und Selbstmanagement machen Fachpersonen Langzeitpflege und -betreuung zu kompetenten Tagesverantwortlichen. Dadurch können die Pflegenden HF in vielen Bereichen unterstützt und entlastet werden.

Die Rückmeldungen von Absolvent:innen sprechen für sich: «Seitdem ich diesen Lehrgang besucht habe, trete ich in der Praxis selbstbewusster auf und getraue mich, meine Meinung in der Fachsprache einzubringen», hielt eine Teilnehmerin fest. Eine andere betonte, dass sie ihre neu erworbenen Kompetenzen direkt in den Betrieb einbringen könne und positive Veränderung im Leben der Bewohnenden bewirke. Solche Aussagen berühren und zeigen auf, wie viel Qualität in der Langzeitpflege möglich ist, wenn Mitarbeitende ihre Kompetenzen und ihr Wissen gezielt ein- und umsetzen können.

Von der Theorie in die Praxis

Der kompakte Vorbereitungslehrgang für die eidgenössische Berufsprüfung Fachperson Langzeitpflege und -betreuung dauert eineinhalb Jahre. Das vermittelte Wissen umfasst die Fachgebiete Geriatrie, Gerontopsychiatrie, Palliative Care und Arbeitsorganisation, wobei auch Lösungen für konkrete Praxissituationen erarbeitet werden. Die Lehrgangsleitung und die Lehrbeauftragten begleiten und beraten die Teilnehmenden im Lernprozess und fördern das selbstverantwortliche Lernen mit Blended-Learning-Methoden.

Details zum Vorbereitungslehrgang:
ARTISET – Lehrgang Langzeitpflege und -betreuung

Newsletter: Mit frischen Ideen gegen den Fachkräftemangel

Die Newsletter der ARTISET-Branchenverbände CURAVIVA, INSOS und YOUVITA haben eine neue Serie: Unter der Bezeichnung «UpGrade – Bestehendes erneuern und verbessern» werden regelmässig innovative Projekte zur Berufs- und Personalentwicklung vorgestellt.

Aktuell begleitet der Newsletter beispielsweise das KZU Kompetenzzentrum Pflege und Gesundheit beim Pilotprojekt «Selbstorganisierte Dienst- und Arbeitsplanung». Die Idee: In einer Pflegewohngruppe am Standort Embrach wird der monatliche Dienstplan neu nicht mehr durch die vorgesetzte Person erstellt, sondern durch das gesamte Team. Damit will das KZU den Bedürfnissen der Mitarbeitenden noch besser entsprechen. Ob der Systemwechsel auf Anhieb funktioniert, wo es knifflig wird und ob sich die gemeinsame Dienstplangestaltung im Alltag bewährt, wird sich in den nächsten Monaten zeigen. Der Newsletter bleibt an diesem Thema dran und stellt monatlich weitere innovative Ideen zur Berufs- und Personalentwicklung vor.

UpGrade – Innovative Konzepte

Sie übernehmen jung viel Verantwortung

Auf der Ausbildungsstation des Generationenhauses Neubad in Basel haben die Lernenden das Sagen. Selbständig betreuen sie 17 pflegebedürftige Bewohnende. Kann das funktionieren?

Es ist 6.30 Uhr, als Vanessa Dobreva ihren Dienst im Generationenhaus Neubad antritt. Als Tagesverantwortliche der Ausbildungsstation ist sie heute für das Wohl von 17 Bewohner:innen verantwortlich. Sie ist Ansprechperson für Sorgen und Anliegen. Sie teilt die Pflegearbeit ein. Sie überprüft die Medikamentenabgabe. Sie greift ein, wenn Diskussionen im Team ausufern. Viel Verantwortung für eine 20-Jährige, die selbst noch in der Ausbildung steht, im letzten Jahr als Fachfrau Gesundheit (FaGe).

Kräfte bündeln

Vor zehn Jahren hat das Generationenhaus bei der Ausbildung in den Gesundheitsberufen einen Systemwechsel gewagt. Seither sind die rund 25 Lernenden im Altersbereich nicht mehr auf alle sechs Wohnbereiche verteilt, sondern übernehmen gemeinsam den Versorgungsauftrag der sogenannten Ausbildungsstation (plus zweimal vier Monate Praktikum auf einer «normalen» Station). Unterstützt werden die Lernenden von einem kleinen Team mit Berufsbildungsfachleuten. Die Idee: Die Auszubildenden lernen früh, selbständig zu handeln, und erreichen so ein fachlich hohes Niveau. Und die Berufsbildner:innen können effektiver arbeiten, weil eine enge Begleitung der Lernenden möglich ist.

Wachsam im Hintergrund

Kurz vor 7 Uhr treffen im engen Stationsbüro Arta Haliti (18, drittes Lehrjahr FaGe), Roza Barzingi (32, erstes Lehrjahr FaGe) und Gabriel Sprecher (15, Praktikant) ein. Alle pünktlich, alle gut gelaunt. Sie lesen auf Tablets nach, was sich seit ihrem letzten Dienst ereignet hat. Wenig später stösst Berufsbildner Andreas Rytz dazu. Manchmal arbeiten die Berufsbildner:innen gemeinsam mit den Lernenden und nutzen Alltagssituationen zur Ausbildung. In der Lernbegleitung beobachten sie nur und geben Feedbacks. Zudem führen sie mit einzelnen Lernenden regelmässig theoretische Ausbildungssequenzen durch. Heute wird Andreas Rytz nicht auf der Station sein. Er vereinbart mit Vanessa Dobreva für den späteren Vormittag jedoch eine Ausbildungssequenz im Hinblick auf ihre IPA (individuelle praktische Arbeit). Er nutzt die Gelegenheit, den Lernenden an diesem frühen Morgen die neue Medikamentenverordnung für eine Bewohnerin zu erklären, die in den letzten Tagen für Unsicherheit gesorgt hat. Hier zeigt sich, wie wachsam das Berufsbildner:innen-Team im Hintergrund mitdenkt. Der Spruch «Aus Fehlern wird man klug» gilt auf der Ausbildungsstation nur begrenzt. «Wir sind kein ‹Juniors Market› der Migros, bei dem versehentlich zu viele Joghurts bestellt wurden», sagt Andreas Rytz. «Bei uns geht es um Menschen. Ihr Wohl steht an oberster Stelle, und dafür tragen wir die Verantwortung.»

Jung, aber professionell

Nun macht sich das vierköpfige Team an die Arbeit. Alle kennen ihre Aufgabe. Doch Vanessa Dobreva ist aufmerksam. «Insbesondere wenn neue Lernende dazukommen, sind wir gefordert. Da muss man für andere mitdenken.» Selbst wenn das Team mehrheitlich aus Jugendlichen bestehe: «Ich verlange professionelles Arbeitsverhalten», so die Tagesverantwortliche. Das heisst beispielsweise: keine Diskussionen vor Bewohnenden und ein respektvoller Umgang.

Ab 8 Uhr sitzen jene Bewohnenden am Frühstückstisch, welche die Mahlzeiten nicht im grossen Speisesaal einnehmen. Praktikant Gabriel Sprecher begleitet die letzte Bewohnerin an ihren Platz. Seit August ist der 15-Jährige im Generationenhaus. Im Sommer möchte er eine Ausbildung als Assistent Gesundheit und Soziales (AGS) beginnen. Er arbeite gerne gemeinsam mit den Lernenden, sagt er. «Das Team ist sehr motiviert und kreativ.» Doch Gabriel Sprecher ist auch selbstkritisch: «Bei uns Jungen besteht eher die Gefahr, dass wir eine Aufgabe auf die lange Bank schieben.»

Distanz kann gross sein

Nach dem Frühstück begleiten die Lernenden mehrere Bewohnende ins Erdgeschoss. Im offenen Eingangsbereich befindet sich die sogenannte Bewegungs- und Begegnungslandschaft (BBL). Ein spezielles Team betreut die Bewohnenden an den Fitnessgeräten, am Tisch bei Spielen oder anderen Aktivitäten. Täglich zwischen 9.30 und 10.30 Uhr kommen zudem die Kinder der hausinternen Kita zum Spielen dazu. Beim gemeinsamen Fallschirmspiel steigt der Geräuschpegel,

Praktikant Gabriel Sprecher (15) findet, das Team auf der Ausbildungsstation sei «motiviert und kreativ».

Beim Morgenrapport bespricht Berufsbildner Andreas Rytz mit den Lernenden die Medikamentenverordnung für eine Bewohnerin.

es findet aber auch viel unkomplizierte Begegnung zwischen Alt und Jung statt – entsprechend dem Ziel des Generationenhauses. Auch Fritz Mumenthaler spielt gut gelaunt mit. Der 94-Jährige hat sein Zimmer auf der Ausbildungsstation. Ist es nicht schwierig, dass dort so viele Lernende arbeiten? «Nein, zum Glück gibt es die jungen Leute», sagt er. «Sie müssen es doch irgendwo lernen.» Er sei «bei den Jungen» gut aufgehoben. Etwas kritischer ist Roger Kräuchi (70). Der an MS erkrankte Bewohner hat sein Zimmer ebenfalls auf der Ausbildungsstation. «Alle sind sehr nett und tun alles Machbare für mich», schickt er voraus. «Doch wenn ich wieder mal eine starke Schmerzattacke erlebe, ist die Distanz zu den Jungen schon gross.» Dann ziehe er den Kontakt zur Teamleiterin Sandra Weber-Fetzer vor. Und dieser Wunsch werde auch respektiert. Anders in guten Phasen: «Dann können wir Sprüche machen und haben es gut zusammen.»

Schnell richtig entscheiden

Während es auf der Ausbildungsstation Richtung Mittagessen geht, treffen sich Berufsbildner Andreas Rytz und Vanessa Dobreva für die vereinbarte Ausbildungssequenz im Stationsbüro. Heute besprechen sie, wie die Kompetenzbereiche bei ihrer IPA geprüft und beurteilt werden. Der Kontakt zwischen den beiden ist locker und vertraut und doch ernsthaft. Um 11.30 Uhr kommt jedoch Hektik auf. Der Praktikant streckt seinen Kopf ins Büro und bittet die Tagesverantwortliche, sofort mitzukommen, eine Bewohnerin sei nicht mehr ansprechbar. Der Berufsbildner folgt den beiden. Glücklicherweise stellt sich schnell heraus, dass der Praktikant die undeutlichen Worte der Bewohnerin falsch interpretiert hat. Auch solche Situationen muss die Tagesverantwortliche meistern und blitzschnell die richtigen Entscheidungen treffen. Ist das nicht zu viel verlangt? «Ich weiss, dass ich immer Hilfe holen kann», sagt Vanessa Dobreva. «Entweder ist ein Berufsbildner vor Ort oder jemand von einer anderen Station ist für uns zuständig. Das beruhigt.»

Es ist Zeit für das Mittagessen. Die Journalistin und die Fotografin verabschieden sich, beeindruckt davon, wie wenig im Tagesablauf spürbar ist, dass auf der Ausbildungsstation «nur» Lernende arbeiten. Beeindruckt aber auch von der Courage des Generationenhauses, den jungen Mitarbeitenden so viel Verantwortung zu übertragen. Und beeindruckt davon, wie entschlossen die Lernenden diese Verantwortung übernehmen.

Astrid Bossert Meier

Das Generationenhaus

In sechs Wohnbereichen bietet das Generationenhaus Neubad Basel Betreuung und Pflege für 87 Bewohner:innen. Im gleichen Haus gibt es eine Kita und schulexterne Tagesstrukturen für Kinder zwischen 4 Monaten und 14 Jahren. Derzeit entsteht ein Neubau, der Pflegeheim, Kita, schulexterne Tagesstruktur, betreutes Wohnen, Bistro, Fitnessbereich und einen öffentlichen Kindergarten beherbergen wird.

www.generationenhaus-neubad.ch

Von aufgeschürften Knien, Schnecken und fehlender Zeit

Die frühe Kindheit und das Thema der frühkindlichen Bildung sind ihr Spezialgebiet: zu Besuch bei Annika Butters, Pädagogin, Psychologin und Dozentin an der Höheren Fachschule für Kindheitspädagogik hfk.

«Wenn Kinder nie umfallen und sich die Knie aufschürfen, ist das für ihre Entwicklung problematisch», sagt Annika Butters. Warum? «Weil ihnen dadurch die Möglichkeit entgeht, Erfahrungen zu sammeln, die ihr künftiges Handeln beeinflussen.» Fürsorge sei wichtig und richtig. Doch wer sein Kind «überbehüte», erweise ihm keinen Dienst. «Kinder brauchen neben Fürsorge und Sicherheit auch die Chance, eigene, vielfältige Erfahrungen zu sammeln. Unsere Aufgabe ist es, sie dabei achtsam und feinfühlig zu begleiten», so Annika Butters.

Mit aufgeschürften Knien kennt sich die Mutter von drei Teenagern im Alter von heute 14, 16 und 18 Jahren bestens aus. Vor allem aber weiss sie über die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung Bescheid. Die studierte Pädagogin und Psychologin arbeitet seit über 20 Jahren auf diesem Gebiet und hat an der Höheren Fachschule angehende Kindererzieher (damalige Bezeichnung) und Sozialpädagoginnen ausgebildet. Sie war unter anderem massgeblich am Aufbau des neuen Ausbildungsgangs «Kindererziehung HF» in Bern beteiligt.

«Ich habe schon immer eine grosse Faszination für Kinder gehabt.»

Annika Butters,
Dozentin an der Höheren Fachschule für Kindheitspädagogik hfk

Heute ist Annika Butters beim Marie-Meierhofer-Institut in Zürich als Bildungsverantwortliche tätig und doziert – neben vielen anderen Aufgaben – an der Höheren Fachschule für Kindheitspädagogik in Zug. Kindheitspädagog:innen begleiten Kinder im Vorschul- und im Schulalter, unterstützen ihre individuelle Entwicklung und fördern ihre soziale, sprachliche und kulturelle Integration.

Kinderbetreuung im Wandel

Eines der Schwerpunktthemen von Annika Butters ist die Qualitätsentwicklung bei den Angeboten der frühen Kindheit – sprich den Kindertagesstätten, Tagesschulen und Horten, also den Arbeitsorten der in Zug ausgebildeten Kindheitspädagog:innen. Diese familien- und schulergänzende Betreuung von Kindern hat in den vergangenen Jahren einen enormen Wandel durchgemacht und sorgt immer wieder für Diskussionen.

Meist bürgerliche Kreise etwa plädieren nach wie vor für das traditionelle Familienmodell – der Vater arbeitet, die Mutter kümmert sich zu Hause um den Nachwuchs. Annika Butters sagt dazu: «Niemand muss sein Kind in eine Kita geben, wenn sich die familien- und schulergänzende Betreuung anders lösen lässt. Fakt ist aber auch: Viele Eltern haben nicht die Wahl, weil aus finanziellen Gründen beide arbeiten müssen oder sie alleinerziehend sind.» Und längst nicht alle Familien können auf die Unterstützung der Grosseltern zählen. Zudem können Kinder in familien- und schulergänzenden Strukturen von vielfältigen Angeboten und damit verbunden Erfahrungen profitieren.

Wertvoller Lebensort

Für Annika Butters ist klar: «Eine Kindertagesstätte kann ein wertvoller Lebensort für Kinder sein, sofern er gut gestaltet wird.» Im Unterschied zur Schule, die sehr stark reglementiert sei, gebe es im Frühbereich noch «pädagogische Freiheiten». Diese gelte es geschickt zu nutzen. Womit wir wieder bei der Qualität der Betreuung wären.

«Mein grösster Anspruch dabei ist, dass man an dieses Thema nicht nur aus Erwachsenensicht herangeht, sondern auch die Perspektive des Kindes miteinbezieht», betont Annika Butters. Kinder brauchten verlässliche Erwachsene, die sie ernst nehmen, sichere Rückzugsorte, andere Kinder zum Spielen sowie ein vielfältiges, anregendes Umfeld. Denn: Kinder seien von Beginn weg aktive und lernende Wesen, die auf eine Vielzahl von Anregungen in ihrer Umgebung

Zur Person

«Ich habe schon immer eine grosse Faszination für Kinder gehabt – und war selbst auch gerne Kind», sagt Annika Butters. Ihren ersten Berufswunsch, Kindergärtnerin, verwarf sie allerdings wieder. «Ich habe enormen Spass am Unterrichten, am Austausch mit Studierenden und an der Herausforderung, Inhalte so zu vermitteln, dass sie verstanden werden.» Ausbildung, Beruf und Familie – Annika Butters hat drei Kinder – habe sie nur dank der Unterstützung ihres Mannes unter einen Hut bringen können. «Mir hat dabei sicher auch der Umstand geholfen, dass ich nicht den Anspruch an mich habe, perfekt zu sein.»

angewiesen sind. Darum gehe Bildung in der schul- und familienergänzenden Betreuung von einem sehr umfassenden und ganzheitlichen Verständnis aus. «Bildungsarbeit heisst, Kinder zu beobachten, ihre Entwicklungsbedürfnisse zu erkennen und ihnen gestützt darauf Angebote zu machen, an denen sie wachsen können», so Annika Butters.

Beitrag zur Chancengleichheit

Dabei gilt es zu unterscheiden: Frühkindliche Bildung hat nichts mit dem Lernen in der Schule zu tun. «Es geht nicht darum, dass ein Kind seine Schnürsenkel selbst bindet oder bereits lesen kann, bevor es in die Schule kommt.» Vielmehr sei eine Kindertagesstätte als Bildungsort zu verstehen, «in dem Kinder lernen können, zu lernen». Das wiederum leiste einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit.

Dabei sei der Alltag der wichtigste Bildungsort. Eine frühe Sprachbildung beispielsweise geschehe nicht über Wortschatzübungen mit Kärtli, sondern «über Interaktionen im Alltag», so Annika Butters. Das Kind entdeckt beispielsweise im Garten eine Schnecke. Gemeinsam die Schnecke beobachten, erkennen, wann sie die Fühler ausstreckt oder einzieht, die Schleimspur mit dem Finger berühren und gemeinsam überlegen, wohin die Schnecke unterwegs ist – das sei Lernen im Alltag. Es gehe darum, so Annika Butters, das Kind in seinen Interessen zu unterstützen und ihm das Gefühl der Selbstwirksamkeit zu geben: «Ich bin jemand, ich kann etwas selber bewirken.» Dies sei eine immens wichtige Voraussetzung für lebenslanges Lernen.

Das Kind im Zentrum

Im Rahmen ihrer Arbeit am Marie-Meierhofer-Institut begleitet Annika Butters unter anderem 160 Kindertagesstätten im Kanton Zürich bei der Qualitätsentwicklung. «Eines der Hauptprobleme ist die fehlende Zeit. Den Betreuungspersonen fehlt häufig die Zeit, um zu beobachten, zu reflektieren und sich im Team auszutauschen.» Das sei insbesondere auch für die Absolvent:innen der Höheren Fachschule für Kindheitspädagogik eine unbefriedigende Situation, weil sie zwar sehr gut ausgebildet seien und die für die frühkindliche Bildung nötigen Instrumente kennen, diese aber im Alltag wegen des Zeitmangels kaum einsetzen können. Annika Butters Fazit: «Es gibt noch viel zu tun.»

Ursula Känel Kocher

Roland Zihlmann

Vor 30 Jahren stiess Roland Zihlmann auf Umwegen zur Sozialpädagogik, studierte an der hsl und war in diversen Institutionen tätig. Vor zwölf Jahren wurde er für eine Dozentenstelle an der hsl angefragt und sagte nach gründlicher Prüfung zu.

Ich habe grosses Glück: Ich arbeite in einem tollen Team. Zusammen leisten wir wertvolle Arbeit. Ich bin immer wieder fasziniert, welche Lebenserfahrung, ja Weisheit die Studierenden mitbringen.

Eine andere Seite von mir ist der sportliche und naturliebende Teil. Der einst ehrgeizige Wettkämpfer hat sich verwandelt. Ich muss nicht mehr der Erste auf jedem Berg sein. Diese Veränderung wurde nicht zuletzt durch die intensiven Prozesse an der hsl und Begegnungen mit vielen Menschen ermöglicht.

Vor zehn Jahren war ich zu Fuss von Westnepal zum heiligen Berg Kailash unterwegs: zuerst mit einer Salzkarawane, dann tagelang allein. Das war eine Lebensschule: die Stille, Ängste, Heimweh … Es erwachte Achtsamkeit und Demut der Natur und allem Lebendigen gegenüber.

Am Kailash traf ich auf Tibeter. Wir kommunizierten mit Händen und Füssen. Das Leben auf 4000 bis 5000 Meter Höhe ist einfach, entbehrungsreich und karg. In ihrer Grosszügigkeit teilten die Menschen das Wenige, was sie hatten, mit mir. Der Buddhismus lehrte mich unter anderem, bei allen Menschen das Verbindende und nicht das Trennende zu sehen.

Ich lese viel über Persönlichkeiten, die das Leben und die Einzigartigkeit der Natur schützen und hüten: Dalai Lama, Albert Schweizer, Jane Goodall, Dian Fossey usw. Im letzten Jahr besuchte ich die Berggorillas in Uganda. Sie wurden bis auf wenige Exemplare beinahe ausgerottet. Diese Tiere und ihr Verhalten in ihrem natürlichen Lebensraum zu beobachten, hat mich sehr berührt.

Ich denke, dass wir alle nur Gäste auf diesem Planeten sind. Wir haben die Verantwortung, diese Welt in ihrer Vielfalt für künftige Generationen zu erhalten. Gerade von den Menschen auf dem Dach der Welt konnte ich lernen, wie sich Ehrgeiz und Unrast in Ruhe und Vertrauen verwandeln können.

Aufgezeichnet von Bernadette Kurmann

Aktuelle Weiterbildungen

Positive Leadership – Alter Wein in neuen Schläuchen?
Wie wirkungsvolle stärkenorientierte Führung gelingt. 13. April 2023, Luzern

Fachsupervision Autismus: Gemeinsam mit anderen lernen
17. April bis 18. Dezember 2023
(5-mal 2 Stunden, jeweils 16 bis 18 Uhr), online

ADHS: eine Herausforderung auch in der Freizeit!
Grenzen setzen und einfordern, Medikationen, Impulskontrolle. 4. Mai 2023, online

Kochen für Menschen mit Schluckstörungen
4. Mai 2023, Baden

Sternstunde Demenz – Wenn die Nacht zum Tag wird
10. Mai 2023, Bern

Behandlungspflege
15. Mai bis 10. November 2023 (11 Tage), Zollikerberg

Koch/Köchin in sozialen Institutionen (Branchenzertifikat)
16. August 2023 bis 28. Juni 2024 (21 Tage), Glattbrugg

Alle aktuellen Angebote unter
artisetbildung.ch/weiterbildung

ARTISET Bildung – 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:innenkommission: Sandra Herren, Manuela Kessler, Jeannette Paul, Martin Zentner, Lisa Bechter, Florence Parmiggiani, Astrid Bossert Meier
Redaktion: Florence Parmiggiani, Astrid Bossert Meier, Lisa Bechter
Layout: frappant.ch, Bern
Auflage: 7300 Exemplare

ARTISET Föderation der Dienstleister für Menschen mit Unterstützungsbedarf
CURAVIVA INSOS YOUViTA