

Diskussionsreihe zum Thema:

## Niedrigqualifizierte in Bildung, Betreuung und Erziehung

Das ESF<sup>1</sup>-Projekt FORMAflex<sup>2</sup> wird in den Jahren 2009 und 2010 insgesamt 60 arbeitssuchende Menschen zu Hilferziehern qualifizieren. Diese werden später in Maison Relais, als Tageseltern oder in privaten Betreuungsstrukturen (crèches oder foyers de jour) arbeiten können. Entsprechende Verordnungen und Gesetze ermöglichen dies. Der Einsatz von gering qualifizierten Mitarbeitern in sozialen Kontexten ist im europäischen Vergleich stark differenziert und diskutiert. Die zentrale Frage dabei: Wie hoch soll der Grad der Professionalisierung des Personals sein, um eine ausreichend hohe Qualität der Dienstleistungen zu erreichen?

Um diese Fragestellung zu erhellen, werden im Rahmen des Projektes FORMAflex 5-6 workshops stattfinden, auf denen Experten einen spezifischen Ausschnitt dieser Fragestellung analysieren und eine Diskussion unter Fachleuten ermöglichen. Die Ergebnisse bzw. Konklusionen dieser Diskussionstreffen werden in einer Publikation zusammengefasst und Ende 2010 auf einer Abschlusskonferenz vorgestellt.

Auf dem ersten Treffen referierte Dr. Jan Peeters zum Thema: „*Construire une nouvelle profession – des personnes sans qualification et l'enjeu de la professionnalisation des métiers de la petite enfance*“. Dr. Peeters ist seit über 30 Jahren im Bereich Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern beruflich aktiv. Er ist Direktor des Forschungsinstituts VBJK<sup>3</sup> in Gent / Belgien. Seine Doktorarbeit behandelt das Thema der Professionalisierung im europäischen Vergleich.

Einleitend stellt Dr. Peeters fest, dass die Ausweitung des Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungssektors in Europa eine Folge einer gestiegenen und noch immer steigenden Frauenarbeitsquote und demographischer Entwicklungen ist. Die Erweiterung der Angebote soll dabei die Vereinbarung von Familie und Beruf, die Verbesserung der Integration ausländischer Mitbürger, eine bessere Bildung für alle und eine Professionalisierung von sozialen Dienstleistungen ermöglichen.

Weiterhin stellt Dr. Peeters Forschungsergebnisse vor die belegen, dass die Qualität dieser Strukturen vom Professionalisierungsgrad der Mitarbeiter abhängt und dass hochwertige Erziehung und Bildung gerade den benachteiligten Kindern zugute kommt. De facto arbeiten aber in diesen Einrichtungen in ganz Europa sehr viele niedrig qualifizierte MitarbeiterInnen. Einerseits, weil der ganze Bereich stark am wachsen ist und qualifiziertes Personal einfach nicht ausreichend verfügbar ist, andererseits auch, weil arbeitspolitische Maßnahmen - finanziert u.a. durch den ESF - die Qualifizierung von arbeitssuchenden, häufig wenig qualifizierten Menschen, unterstützen.

<sup>1</sup> ESF = Europäischer Sozialfonds.

<sup>2</sup> FORMAflex = Formation pour personnel de structures de garde flexibles.

<sup>3</sup> VBJK = Centre de Recherche et de ressources pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance.



Der Grad an Professionalisierung kann an zwei wichtigen Aspekten gemessen werden: dem Berufsprofil (notwendige Kompetenzen, um einen Beruf auszuüben) und dem Personalschlüssel.

## Berufsprofil

Ein/e MitarbeiterIn einer Struktur aus Erziehung, Bildung und Betreuung sollte die folgenden Fähigkeiten mitbringen (profil chaleureux):

- reflective practioner (der reflektive Praktiker),
- hoher Grad an Autonomie,
- offen zum Dialog sein, offen gegenüber anderen sein,
- fähig sein, mit komplexen Situationen umgehen zu können,
- eine eigene Meinung haben und eine engagierte Position beziehen können,
- die Perspektive wechseln können, die eigene Einstellung weiterentwickeln können und neugierig (Neues entdecken) sein,
- einen pädagogischen Forschungsdrang haben, um das pädagogische Wissen zu erweitern.

## Personalschlüssel

Der Personalschlüssel in Kindertagesstrukturen sollte möglichst wie folgt aussehen:

- 1/3 Bachelor-Abschlüsse (LU= éducateur gradué, bachelor) (a),
- 1/3 Sekundar-Abschlüsse (LU= éducateur diplômé) (b),
- 1/3 „en formation“ auf dem Weg zu (a) oder (b).

Diese 1/3-Logik bedeutet, dass auch die Einrichtungen selbst zur Professionalisierung beitragen. Das Drittel „en formation“ kann, je nach Ausbildung, nach (a) oder (b) aufsteigen. In der Praxisausbildung werden die Auszubildenden von den BA-MitarbeiterInnen und durch externe Begleitung (accompagnement) unterstützt. Die BA-MitarbeiterInnen sind möglichst in ihrer eigenen Ausbildung dafür vorbereitet worden und haben in der

Praxis ausreichend Zeit für diese Begleitung.

Folgende Aspekte sind in diesem Modell von Bedeutung:

- Vertikale Mobilität des Systems („nach oben aufsteigen können“);
- Karrierewechsel ist möglich und mit einem verbesserten Gehalt gekoppelt (zieht Männer an);
- Validation des acquis de l'expérience (VAE, Anerkennung von Erfahrungen) wird angewandt und ermöglicht so den Quereinstieg. Quereinsteiger mit Erfahrung absolvieren ihre VAE-Prozedur „en cours d'emploi“. Das Ziel ist die Diplomierung;
- Begleitung und Supervision (intern und extern) der MitarbeiterInnen „en formation“;
- Berufsbegleitende, strukturierte Weiterbildung für das gesamte Personal ist wichtig, die Begleitung (accompagnement) ist für die Auszubildenden aber wichtiger.



## FORMAflex-Kommentar

### Welche Anstrengungen müssten unternommen werden, wenn das 1/3-Modell in Luxemburg angewandt wird?

Eine ansteigende Professionalisierung im System der Bildung, Betreuung und Erziehung in Luxemburg ist notwendig v.A. in Maison Relais, gerade auch, um auf die Anforderungen der Integration von Kindern ausländischer Mitbürger reagieren zu können (Bildungsgesellschaft, Teufelskreis Kinderarmut und Bildung). Einige europäische Ausbildungen können dabei Vorbilder sein, so zum Beispiel die französische Ausbildung „Educateur Jeunes et Enfants“ (BA-Niveau). Dort wird ein 250-Stunden Modul zur Anleitung von Auszubildenden bzw. Niedrigqualifizierten angeboten. Das 1/3-Modell stellt dabei einen möglichen Ansatz dar.

Die Möglichkeit, Quereinsteiger (erfahrene Männer und Frauen, evtl. mit interessantem beruflichen Hintergrund oder Migrationshintergrund) ins System einzubeziehen, bietet viele Vorteile. Dabei kommt der VAE und der Erwachsenenbildung (apprentissage pour adultes) eine Schlüsselrolle zu: Erfahrene neue MitarbeiterInnen, möglichst mit interessantem Hintergrund (künstlerischer oder handwerklicher Hintergrund, Migrationshintergrund, Männer etc.) können so eingestellt werden. Eine größere Diversität des Betreuungsteams verbessert die Interaktion mit Eltern unterschiedlicher Herkunft (sozialer Zusammenhalt). In Luxemburg (44,5% Ausländeranteil, ansteigend, sehr heterogen<sup>4</sup>) scheint dieser Weg eine sinnvolle Lösung zu sein. Der aktuelle Professionalisierungsgrad, vor allem in Maison Relais, muss in den nächsten Jahren steigen. Kompetente Quer-

<sup>4</sup> Wikipedia (04/2009): Luxemburg hat etwa 484.000 Einwohner. Der Ausländeranteil beträgt 44,5% (STATEC, 2008). 16,5% der Einwohner sind portugiesische, 5,8% französische, 4,1% italienische, 3,5% belgische, 2,5% deutsche und 1,6% serbische Staatsbürger. In der Hauptstadt sind fast zwei Drittel (61,66%) der Einwohner ausländische Staatsbürger. Die Gemeinde Larochette gilt mit über 60% Ausländern (vorwiegend Portugiesen) als die Gemeinde mit dem höchsten Ausländeranteil in Europa. Vor 10 Jahren betrug der Ausländeranteil noch 37,6%. Mit knapp 60.000 lag beispielsweise der Anteil der Portugiesen an der Gesamtbevölkerung bei erst 13,4%. Im Jahr 2015 werden die Ausländer mit aller Voraussicht die Mehrheit der Bevölkerung stellen.

einsteiger könnten dabei eine wichtige Rolle spielen.

Die VAE wird in der Berufsausbildung ab 2009 in Luxemburg eine Rolle spielen, ein entsprechendes Gesetz<sup>5</sup> wurde im Dezember 2008 gestimmt. Jeder Bürger kann dann seine formalen und informellen Erfahrungen anerkennen lassen. Eine VAE-Kommission validiert diese Erfahrungen (ganz, teilweise oder gar nicht) und weist fehlende Kompetenzen aus. Diese fehlenden Kompetenzen können dann im Berufsbildungssystem, bei der Arbeit, in Weiterbildungen etc. nachgeholt werden. Der erfolgreiche Kandidat erhält einen national gültigen Berufs- bzw. Ausbildungsabschluss.

Das 1/3-Modell ermöglicht die relativ zeitnahe Einstellung von viel Personal „en formation“, welches im Rahmen der kontinuierlich steigenden Anzahl von Maison Relais in Luxemburg notwendig ist. Eine weitere Stärke ist die Möglichkeit, Personen mit erwünschten Erfahrungen (Diversität) als sogenannte Quereinsteiger einzustellen. Die Ausbildung bzw. Weiterbildung von Mitarbeitern im „Ausbildungsdrittel“ sollte in diesem System obligatorisch sein. Jeder Quereinsteiger oder Berufsanfänger muss sich in Richtung zweites Drittel (Abschluss Sekundarstufe) oder erstes Drittel (BA-Abschluss) aus- bzw. weiterbilden. Niedrigqualifizierte werden so obligatorisch zu qualifizierten MitarbeiterInnen.

Angriffspunkte sind sicherlich die niedrige Entlohnung für neu-qualifiziertes Personal, welches sich gehalten-technisch noch im Ausbildungsdrittel befindet, weil kein einrichtungsinternes Nachrücken nach (a) oder (b) möglich ist. Eine Herausforderung stellt auch - da kein „Nachrücken“ möglich ist - das längere Verweilen von neu-qualifiziertem Personal im Ausbildungsdrittel dar. Selbst wenn die Affinität zum Arbeitgeber, zum Standort oder zu den Kolleginnen und Kollegen groß ist, wird über kurz oder lang eine besser bezahlte Stelle angestrebt werden. Möglich wäre es, die fertig ausgebildeten MitarbeiterInnen auch entsprechend zu bezahlen, das ist letztendlich eine Budget-Frage.

<sup>5</sup> Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle: <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2008/0220/a220.pdf>.



Ausgehend vom Qualitätsanspruch bietet das 1/3-Modell die Möglichkeit, einen großen Schritt nach vorne zu machen und an die EU-Spitze (Dänemark, Schweden) anzuschließen sowie den neueren Erkenntnissen der Erziehungswissenschaften Rechnung zu tragen. Die administrativen Herausforderungen dieses Modells (Personalstau, Bezahlungslogik, Begleitung der auszubildenden MitarbeiterInnen etc.) sollen nicht die pädagogischen Fortschritte vergessen machen.

## R&D

Créé en 2003, le service R&D relie les connaissances pratiques et la recherche scientifique aux questions socio-politiques actuelles et aux expériences des professionnels sur le terrain. Centre de compétence en matière d'élaboration d'études et de projets, le R&D favorise le développement social à travers le transfert d'innovations et l'adaptation de bonnes pratiques au contexte luxembourgeois.

Pour abonner/désabonner le bulletin d'information du Service Recherche et Développement de la Confédération Caritas Luxembourg asbl, veuillez envoyer un email à Mme Lydie Krecké: [lydie.krecke@caritas.lu](mailto:lydie.krecke@caritas.lu)