

NE || ZWERK 2

Petra Böwen



WESSENSCHAFT
TRÉFFT PRAXIS,
POLITIK AN
ÆFFENTLECHKEET

Praxis- und Kontakttag 2018

Partizipativer Austausch:

„WAS SIND DIE BEDÜRFINISSE DER AKTEURE
DER SOZIALEN ARBEIT?“

Échange participatif :

« QUELS SONT LES BESOINS DES ACTEURS
DU SECTEUR SOCIAL ? »

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

ich freue mich sehr, Ihnen die zweite Ausgabe unseres Journals **NetzWerk** – die jährliche Publikation des **PraxisBüros** – präsentieren zu können.

Das **PraxisBüro** hat sich in den letzten sechs Jahren zu DER nationalen Plattform für Soziale Arbeit in Luxemburg entwickelt. Unsere Homepage www.praxisbuero.lu lädt zur aktiven Mitarbeit ein und wir sind stets offen für neue Ideen und Impulse. Die Nachfrage nach unseren Angeboten steigt kontinuierlich und zeigt den großen Bedarf an Informationen, Vernetzung und Mitarbeit in der Sozialen Arbeit, wie diese Broschüre anschaulich dokumentiert.

Das Schwerpunktthema dieser Ausgabe „Was sind die Bedürfnisse der Akteure der Sozialen Arbeit?“ fußt auf dem 6. Praxis- und Kontakttag, der am 19.10.2018 an der uni.lu stattfand. Die Kooperation mit der Œuvre de Secours Grande-Duchesse Charlotte unterstreicht die Bedeutung des Themas und die Wertschätzung für die Akteure der Sozialen Arbeit.

Soziale Arbeit ist die Grundlage für das Funktionieren unserer Gesellschaft, auch in einem wirtschaftlich so florierenden Land wie Luxemburg. Denn auch hier „öffnet sich die soziale Schere“ (LAND-Artikel vom 23.11.2019) immer weiter, was dazu führt, dass gewissen Bevölkerungsschichten der Zugang zu höherer Bildung und somit der soziale Aufstieg erschwert wird. Der im Dezember 2018 erschienene nationale Bildungsbericht¹ belegt

das wissenschaftlich und anschaulich. Auch vor wachsender Armut ist Luxemburg nicht geschützt. Laut Statec² waren im Jahre 2017 18,7 % der Bevölkerung – also fast jede fünfte Person – dem Armutsrisiko ausgesetzt. Auch hier ist die Soziale Arbeit gefragt, um innovative Antworten auf komplexe Problemlagen zu finden und eine positive Entwicklung der Gesellschaft mitzugestalten.

Das partizipative Programm des Praxis- und Kontakttages beschäftigte sich intensiv mit diesem Thema. Die Teilnahme und die Ergebnisse sind überwältigend, wie Sie ab Seite 14 lesen können.

Aber auch alle anderen Themen von **NetzWerk 2** zeigen die Vielfältigkeit der Sozialen Arbeit, auch im Aus- und Weiterbildungsbereich (ab Seite 50), und die Angebote laden zum Mitmachen ein.

Ich wünsche Ihnen anregende Lektüre und die Motivation, sich weiterhin aktiv einzubringen.

Petra Böwen

*Herausgeberin und Gründerin der nationalen Plattform
für Soziale Arbeit in Luxemburg*

¹ Nationaler Bildungsbericht – Luxemburg 2018 ; abzurufen auf www.orbilu.uni.lu

² Rapport Travail et Cohésion sociale 2018 (S. 118) ; abzurufen auf www.statec.lu

Inhaltsverzeichnis

Praxis- und Kontakttag

- 4** Programm
- 6** Begrüßungen
- 10** Impulsreferat
- 14** Partizipativer Austausch – Zukunftswerkstatt
- 18** Ergebnisse der Zukunftswerkstatt
- 26** Beiträge aus der Praxis
- 32** Praxismesse

Das PraxisBüro

- 38** PraxisBüro News
- 39** Forschung
- 43** Netzwerktreffen
- 48** Kooperationen & Dienstleistungen
- 50** Lehre & Weiterbildung
- 51** Der berufsbegleitende Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften
- 54** Das Zertifikat Lerncoaching

Ausblick

- 58** Petra Böwen



Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtersensible Schreibweise verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

Praxis- und Kontakttag



Programm

9.00 - 9.15 Begrüßung

Petra Böwen, Leiterin PraxisBüro

Romain Martin, Vizerektor der Universität Luxemburg

Pierre Bley, Präsident der Œuvre Nationale de Secours
Grande-Duchesse Charlotte

9.15 - 9.45 Impulsreferat

Sara Steinmetz, MA

Die „Landschaft“ der Sozialen Arbeit in Luxemburg -
Strukturen - Akteure

9.45 - 11.45 Partizipativer Austausch
zum Thema des Tages

**Was sind die Bedürfnisse der Akteure
der Sozialen Arbeit?**

12.00 - 13.00 Imbiss

13.00 - 16.00 Praxismesse

95 Informationsstände von Organisationen der Sozialen
Arbeit aus Luxemburg, Deutschland und Belgien bieten
Möglichkeiten für Netzwerke und Kooperationen

16.00 „Patt“ und Ausblick 2019

II PraxisBüro

oe ŒUVRE
Nationale de Secours
Grande-Duchesse Charlotte



Programme

9.00 - 9.15. Mots de bienvenue

Petra Böwen, Responsable du PraxisBüro

Romain Martin, Vice-recteur de l'Université du Luxembourg

Pierre Bley, Président de l'Œuvre Nationale de Secours
Grande-Duchesse Charlotte

9.15 - 9.45 Exposé introductif

Sara Steinmetz, MA

Le “paysage” du travail social au Luxembourg -
structure - acteurs

9.45 - 11.45 Echange participatif
sur le thème du jour

**Quels sont les besoins des acteurs
du travail social ?**

12.00 - 13.00 Collation conviviale

13.00 - 16.00 Foire du Secteur Social

95 stands d'information d'organismes du secteur social
luxembourgeois, allemand et belge vous proposent des
possibilités de réseau et de coopération

16.00 Réception & perspectives
pour 2019

II PraxisBüro

oe ŒUVRE
Nationale de Secours
Grande-Duchesse Charlotte



Begrüßung



Gudde Moien,

mäin Numm ass Petra Böwen an ech sinn immens frou, lech elo schonn zum 6. Praxis- und Kontakttag begrüessen ze kënnen, deen dëst Joer a Kooperatioun mat der Oeuvre de Secours Grande-Duchesse Charlotte ofgehele gëtt. Doriwwer si mir ganz frou. E gëtt vun eise PraxisBüro vun der Uni Lëtzebuerg organiséiert, deem säi Motto „Wëssenschaft trifft Praxis, Politik an Ëffentlechkeet“ ass. Mir probéiere Plattformen an Aktiounen ze bidde fir de gesamte Soziale Sektor, well nëmme wann d'Akteuren all zesummeschaffen, kënnen mer eng gutt Aarbecht leeschten am allerschëinste Beruff vun der Welt: Ech schwätzen aus iwwer 30 Joer Berufserfahrung an der sozialer Praxis, Politik an Aus- a Weiterbildung.

Dofir probéiere mer och, eemol am Joer dee Praxis- a Kontakttag unzabidden, eis gréisst Veranstaltung, fir lech all eng Plattform ze ginn an lech mat anzubannen.

D'lescht Joer, den 19. Oktober 2017, war eise Motto vum Dag „Wat bitt Sozial Aarbecht der lëtzebuergescher Gesellschaft?“. Et gouf eng Table ronde, wou vill diskutéiert a bestätegt gouf, datt déi Sozial Aarbecht immens wichteg ass. Mir héiere jo all Dag, och vum Här Bettel an der Deklaratioun zur Lag vun der Natioun, dass déi Sozial Aarbecht an déi Sozial Aarbechter d'Basis si fir de Wuelstand an d'Entwécklung zu Lëtzebuerg. Anerersäits stoung gëschter an der Zeitung, datt den Aarmutsrisiko zu Lëtzebuerg all Joer klëmmt an datt de Kannerarmutsrisiko bei iwwer 20 % läit, am räichste Land vun Europa ... Do mierke mir, datt et nach vill ze maache gëtt. Dëst Joer ass eist Thema, eise Motto: „Wat brauchen dann elo d'Akteure vun der Sozialer Aarbecht, fir och eng gutt Sozial Aarbecht leeschten ze kënnen“?

Dëst Joer ass et wéi d'lescht Joer, Dir sidd déi praktesch Akteuren aus alle Beräicher an Dir sidd och erëm alleguer do:

Ech begrüesse ganz härezech och d'Schüler vum Lycée Technique Lallange aus de sougenannten SO-Klassen, eis Studenten aus de Bacheloren an der Sozialer Aarbecht, mee och aus der Weiterbildung – fir lech hu mer deen Dag hei jo eigentlech ursprüngelech an d'Liewe geruff, well mer lech esou fréi wéi méiglech wollten d'Méiglechkeet ginn, mat der Praxis an och mat aneren Akteuren a Verbindung ze kommen. Dann hu sech ëm déi 300 Sozialaarbechter haut ugemellt. D'Sozialaarbechter sinn déi, déi am soziale Secteur tätég sinn, ech wëll hei net déi eenzel Berufsbiller erklären, dozou komme mer méi spéit, mee awer och Entscheidungsträger, Leit aus de Ministère an der Politik. Et ass alles do, fir dono mat eis ze kucken: Wat brauche mer dann, fir eng gutt Aarbecht ze maachen? An dat sinn net nëmme Suen, ech mengen, dat wësse mer schonn all, datt do nach ganz vill aneres eng wichteg Roll spillt.

Ier ech d'Wuert un déi zwee Häre ginn, déi lech och begrüessen, wëll ech, wéi ëmmer, menge Kolleginnen a Kollege ganz ganz härezech Merci soen; ouni si wier dat hei guer net méiglech gewiescht, si hunn sech zënter Wochen enorm Méi ginn, fir dat hei alles ze organiséieren. Dozou gehéieren och d'Techniker vum Mediazenter vum Fonds Belval. E ganz grouse Merci un d'Parida Mazzei, meng Kollegin, déi säit Wochen dermat beschäftegt ass, dat hei wierkelech alles ze organiséieren. Ech ginn elo dem Romain Martin, Vize-Recteur vun der Uni Lëtzebuerg, d'Wuert, dono schwätzt den Herr Bley, de President vun der Oeuvre de Secours Grande-Duchesse Charlotte, an dono fänke mer da ganz praktesch un, eis mam Thema auserneezenesetzen. Merci.

Petra Böwen

Studiendirektorin, Leiterin des PraxisBüros

Begrüßung



Gudde Moien,

mäin Numm ass Romain Martin an ech si Vize-Recteur vun der Uni Lëtzebuerg. Et ass eng ganz grouss Freed fir mech, fir lech haut allegueren hei op der Uni Lëtzebuerg ze begrüessen am Numm vum Rektorat an am Numm vum ganze Management-Team vun der Uni Lëtzebuerg.

Ech hunn dacks gesot, d'Uni Lëtzebuerg ass déi eenzeg ëffentlech Uni hei am Land, an d'Uni Lëtzebuerg wëll eng Uni sinn, déi dofir och an der Mëtt vun der lëtzebuergescher Gesellschaft steet an déi sech och concernéiert fillt vun deene grouse Froen vun der lëtzebuergescher Gesellschaft.

Wann een dann een Evenement wéi dat vun haut gesäit, da weess ech, dass mir déi Roll och kënnen spillen an datt mer dat och kënnen reusséieren. Et ass immens flott, wann een haut hei gesäit, datt esou vill Leit, déi eben och aktiv si fir d'lëtzebuergesch Gesellschaft, am Sall präsent sinn. Et ass och impressionnant fir ze kucken, wat de Secteur vun der Sozialer Aarbecht alles ofdeckt an och wéi vill Beréierungspunkten et mat aneren Aktivitéiten vun der Uni gëtt, mat der Recherche op der Uni gëtt. Mir hu Leit, déi am edukative Secteur tätég sinn, am Gesondheitssektor, et geet ëm Inklusioun, ëm Gesondheet am Alter, ëm gutt al ginn, ëm Emploi. Et geet ëm déi grouss Froen vun eiser Gesellschaft, fir déi d'Sozial Aarbecht eng immens wichteg Roll spillt.

Ech géif och kuerz nach eemol dorop hiweisen, wat d'Petra Böwen virdru gesot huet, ech hunn et de Moien nach héieren, wéi ech hei op de Belval komm sinn, um Radio, Donnéeë vum Statec, déi eis einfach erëm dorop hiweisen, datt am Fong geholl an engem Land wéi Lëtzebuerg, wou een da ganz oft seet d'Land vun de Banken, d'Land mat engem ganz héije PIB, d'Land, dat ganz räich ass, mee et ass awer och e Land, wou mer Problemer hunn a punkto Aarmutsrisiko a wou mer ganz grouss sozial Ongläichheeten hunn. Ech hu ganz laang doriwwer am edukative Secteur geschafft, mee mir hunn dat och an anere Froen, Froen vu Genderequitéit, wéi mer d'Fraen an d'Meedercher an eiser Gesellschaft kënnen férdere, alles dat gehéiert dozou an alles dat si Beräicher, wou Sozial Aarbecht immens wichteg ass.

Ech mengen, och Dir stitt matzen an der lëtzebuergescher Gesellschaft, och Dir leescht en immens wichtige Bäitrag,

justement och fir déi grouss gesellschaftlech Froen vum Land. Dowéinst si mir als Uni och immens frou, datt mir do kënnen mat lech zesummeschaffen. Eng Saach, un déi ech immens gleewen, gouf och vum Petra Böwen schonn ernimmt, datt mer déi do Defien nëmme geléist kréien, wa mer Brécke bauen, wa mer allegueren zesumme schaffen, wann et en Echange gëtt tëschent all den Akteuren, déi an deene verschiddene Felder, an deene verschiddene Ministère do schaffen, wa mer et fäerdegrëngen, Plattformen ze schafen, wou en Echange wéi haut ka stattfannen tëschent all den Akteuren. Wann haut diskutéiert gëtt iwwer d'Besoinen vun den Akteuren vun der Sozialer Aarbecht, da stellt sech fir mech och d'Fro – an ech wäert dat och e bëssen als Opdrag huelen, fir déi Diskussioun dann notament mam Petra Böwen och weiderzeféieren: Wéi kann d'Uni Lëtzebuerg och zu deene Besoinen bäidroen, déi Dir identifizéiert, wat kënnen mir maachen, fir datt op déi Besoinen eng Äntwert ka fonnt ginn?

Dofir bleift mir am Fong geholl just nach, lech hei en immens interessanten Dag ze wënschen, en Dag, dee voller Echange wäert sinn an dee fir lech bestëmmt och eng immens Beräicherung wäert sinn. Ech wënschen lech vu ganzem Häerzen eng ganz Partie nei Erfarungen, nei Iddien, déi Dir wäert mat forthuelen.

Zum Schluss vun der klenger Introduktioun géif ech dann awer och nach eng Kéier ee grouse Merci wëlle lassginn, an zwar un d'Petra Böwen an seng Equipe. Ouni hatt wier dat heiten net méiglech. Et ass en immens grouse Succès, wa mer gesinn, datt mer dee Sall hei, deen eng Capacitéit vun iwwer 700 Plazen huet, ganz gutt gefällt kréien, an dass mer hei schonn en immens breeden Echange hunn, a wou ee gesäit, datt sech dat all Joer nach e bëssen an déi dote Richtung weiderentwéckelt. Dofir och meng Felicitatiounen, datt dat do méiglech ass. Merci nach eng Kéier un d'Petra an un seng Equipe, an ech wënschen lech e ganz flotten, interessanten Dag hei op der Uni Lëtzebuerg, an ech si sécher, datt Dir mat ganz villen Ureegungen an neien Iddien de Campus erëm verloost.

Romain Martin

Vizektor der Universität Luxemburg

Begrüßung

Bonjour Dir Dammen an Hären, léif Schüler a Studenten

ech erlabe mer fir d'éischt, dem Responsabele vun der Uni Merci ze soen, datt Dir der Oeuvre d'Geleeënheet gitt, sech un dësem Dag ze bedeelegen. Mir maachen dat gären, well mir där Fro schonn zanter Joren noginn, a mir erwaarden eis vun dem Echange, dem Austausch vun haut, datt do déi eng vun deenen aneren ofkucken a léieren, datt nei Dynamiken entstinn, wat sécherlech d'Aarbecht am Sozialsecteur – et ass schonn op d'Wichtigkeet vun deem Secteur higewise ginn –, wäert virubréngen.

Ech wëll awer och soen, datt eis Participatioun net eng ganz altruiste ass, dans la mesure wou mer versichen, zanter laangem ze investigéieren, wéi wäit datt mir als Oeuvre ons kënnen abréngen an deem gesamte Secteur associatif, woubäi de Sozialsecteur sécherlech ee vun deene ganz grouss Bestanddeeler ass. Am Joer 2008, also viru ronn zéng Joer, hu mir schonn eng Etüd an Optrag ginn, beim deemolege CEPS, also haut dem LISER, mat där mer wollten erausfannen, wéi d'Kompositioun vum Secteur sozio-educativ géif ausgesinn, wéi en sech opdeelt op déi verschidde Segmenter, wou seng Suerge sinn, wéi eng Besoinen net kënnen erfëllt ginn.

Ech muss soen, datt mir eis bewosst waren, datt sou eng Enquête, déi un iwwer dausend Associatiounen verschéckt gouf, reng quantitativ ass, an datt déi sécherlech och muss duerch qualitativ Elementer ersat ginn. Et bleift awer als Äntwert, datt fir ons ganz grouss Léiere matbruecht goufen déi eis och gehollef hunn, d'Politik vun der Oeuvre an deene Joren, déi dono koumen, an och haut nach ze guidéieren.

Just fir lech e puer Beispiller doraus ze ginn. Fir déi, déi et méi laang observéieren, ass dat vläicht keng Iwwerraschung, fir mech

war et eng: Et gëtt am Land, oder et gouf deemools – ech denken d'Gréisstenuerdnung wäert net changéiert hunn zanterhier –, iwwer 7000 Associatiounen, Établissements d'utilité publique, Fondatiounen, Asblen, déi sech opdeelen op d'Association sportive, d'Associatioun culturelle, loisirs, d'éducation, awer och dann natierlech dee ganze grouss Sozialsecteur.

Et war eis och wichtig ze wëssen, wéi déi Associatiounen fonctionnéieren, ob op purem Benevolat oder ob der vill dobäi sinn, déi eben och op Salariéë mussen zrëckgräifen, fir hir wichtig Aufgabe kënnen ze erfëllen. Besonnesch am Sozialsecteur as eis opgefall, datt méi wéi d'Hallschent vun den Associatiounen am Sozialsecteur Employeure sinn, dat heescht, datt se net mam Benevolat eleng hirer Aufgab kënnen gerecht ginn, mee datt se do mussen op Spezialisten, op Leit wéi lech, zeréckgräifen. Wat och interessant ass ze wëssen, ass datt bei deene ronn 7500 Associatiounen eng ganz grouss Dynamik am Secteur besteet, well méi wéi d'Hallschent vun deenen Associatiounen an deene leschten 20 Joer gegrënnt goufen. Dir gesitt, et ass ee Secteur, deen eng immens Dynamik beinhalt, an dofir ass et och immens wichtig, fir e méi geneet Ae op de Secteur ze hunn an och ze versichen, déi Méiglechkeeten ze ginn, fir datt en sech voll kann entfalten.

Ech hu vun där quantitativer Approche geschwat a vun der qualitativer. Mir hunn, nodeem déi Etüd am Joer 2010 publizéiert gouf, eis druginn, fir Secteur fir Secteur, Segment fir Segment an deem ganze Secteur associatif méi geziilt erauszefannen, wat dann d'Besoin si vun den Associatiounen, awer besonnesch och vun de Beneficiairë vun den Associatiounen, well d'Associatiounen u sech si jo e Moyen a keng Finalitéit. Et geet drëm, fir fir d'Leit hei am Land besser Liewenskonditiounen ze schafen, fir hinnen ze hëllefen. Mir hunn dat gemaach andeem mir lech – an dat kënnen eng ganz Partie Persounen, déi haut

och hei sinn bestätegen –, op Tables rondes oder Colloquen, déi mir organiséiert hunn, invitéiert hunn. Mir hunn déi Persounen konfrontéiert mat de Responsabele vun den Institutionen, mir hate Regierungsmemberen oder Regierungsvertrieder an deenen Tables rondes, mir hunn dann iwwer déi Tables rondes mat Froe Procès verbaux geschriwwen, fir sécher ze sinn, datt mir och déi Informatiounen, déi vun deene verschiddene Parteie koumen, richtig géifen interpretéieren, a wann dat de Fall war, hu mer an eise Conseil doriwwer nogeduecht, wéi mer dann déi vereenzelt Initiativen, Projeten an Iddien, déi mer do kritt hunn, kéinten ëmsetzen.

Mir hunn esou zum Beispill am Kulturbereich de „stART up“ geschaaft, fir alle jonken, professionelle Kënschtler eng Notoriétéit ze ginn, déi iwwer d'Grenz erausgeet, well mer wëssen, datt wann een déi net huet, da kann ee vun der Konscht hei am Land net liewen. Am Bereich Sport-Gesondheet si mer am Gaangen, eng Campagne ze maachen, mat Acteuren, mam Luxembourg Institute of Health, mat de Ministèren, wou et drëm geet, fir ze sensibiliséieren, fir Persounen, déi eng Pathologie hunn, eng éischt schlecht Erfahrung haten, en Häerzinfarkt zum Beispill, fir datt si iwwer Ateliers thérapeutiques Sport a Gymnastik versichen, fir domat méi e grouss Comfort de vie ze hunn a virun allem fir net ze recidivéieren. Am Bereich Ëmwelt hu mer ënnert dem Motto „yes we care“ versicht, iwwer en Appel à projet Associatiounen dozou ze beweegen, den Ecological Footprint, dee mer net nëmmen zu Lëtzebuerg hunn, ze verbessern. An enger zweeter Phas, méi rezent, hu mer versicht, och iwwer en Appel à projets, mat den Associatiounen zesummen d'Economie circulaire virunzebréngen.

Bleift dann natierlech dee Secteur, deen lech am meeschten interesséiert, de Sozialsecteur. Just fir och do nach eng Kéier

drop hinweisen, wat eis Bestriewe war: Mir hu recherchéiert am Bereich vum Handicap, mir hunn eis am Bereich Flüchtlingen agesat, an zwar iwwer de Projet „Mateneen“, eng Initiativ, déi mer 2015 lancéiert hunn, fir d'sozial Kohäsioun an eise Land oprechtzeerhalen, ze verdéiwen, andeems mer d'Integratioun vun de Flüchtlinge versiche méi einfach ze gestalten. Mir hunn zum Thema Addictiounen, der Ofhängegkeet vu Substanzen a Comportementen, Appeller un d'Associatiounen lancéiert. Just fir lech en Tableau ze presentéieren, wéi mir eis beméit hunn, an deem Secteur associatif als Bindeglied ze fungéieren tëschent engersäits den Institutionen an anersäits der Société civile, a fir op déi Manéier d'Liewensqualitéit bei ons am Land ze hiewen. Ech hunn dat elo gesot, fir e bëssen d'Legitimitéit, wann ech dat esou ka soen, vun eiser Präsenz haut duerzeleeën, awer och, fir op déi aner Manéier Reklamm ze maachen, fir bei deene verschiddenen Initiative vun der Oeuvre matzeschaffen.

Ech erwaarde mer, an ech menge mir erwaarden eis dat alleguerten, haut vun deenen Echange, wou ee vun deem anere léiert, wou ee vun deem aneren och vläicht kann Ureegungen a Beräicherungen entgéinhuelen, eng besonnesch Dynamik. Mir si frou driwwer, e bescheidene Bäitrag zu deem Dag kënnen ze leeschten. Ech wënschen lech ee spannende Colloque a Merci fir Är Opmierksamkeet.



Pierre Bley

*Präsident der Œuvre Nationale de Secours
Grande-Duchesse Charlotte*

DIE „LANDSCHAFT“ DES SOZIALEN SEKTORS IN LUXEMBURG – AKTEURE – STRUKTUREN

Verfasst von **Sara Steinmetz**

Das Impulsreferat versuchte, den sozialen Sektor in groben Zügen nachzuzeichnen und sich dabei den Fragen zu widmen: Worum handelt es sich beim sozialen Sektor in Luxemburg, welche Strukturen weist er auf und in welchen Praxisfeldern arbeiten die Akteure der Sozialen Arbeit? Hierzu soll beispielhaft gezeigt werden, auf welchen Strukturebenen vereinzelte Organisationen angesiedelt sind und auf welche Praxisfelder sich die vielfältige Soziale Arbeit ausdehnt. Dabei ist allerdings zu beachten, dass bei der exemplarischen Darstellung der Organisationen keinesfalls ein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben wird.

Worum handelt es sich beim sozialen Sektor?

Verschiedene Begriffe des sozialen Sektors können unter Umständen zu Verwirrung führen. Dies umso mehr in einem dreisprachigen Land, dessen sozialpädagogische und sozialarbeiterische Praxis und Fachsprache unüberhörbar von einer Vielzahl französischer und zum Teil auch deutscher Begriffe geprägt sind. Eine kurze Begriffsbestimmung ist allein bereits aus diesem Grund unumgänglich.

Der weitgefasste Begriff des sozialen Sektors kommt aus der Wirtschaftswissenschaft und meint den Bereich der Sozialwirtschaft¹ (vgl. Schmit 2010). Die Sozialwirtschaft bezieht sich schlicht auf Leistungen eines Wirtschaftssystems, die für und mit Menschen erbracht werden. Das breit gefächerte Tätigkeitsprofil sozialer Einrichtungen impliziert eine Vielfalt an hierin aktiven Berufsgruppen, die in diesem Vortrag unter dem Oberbegriff der Sozialen Arbeit zusammengefasst werden. Gemeint sind sowohl sozialerzieherische wie auch Gesundheitsberufe:

Erzieher („éducateurs diplômés“), Sozialpädagogen („éducateurs gradués“), Sozialarbeiter („assistants sociaux“, „assistants d’hygiène sociale“), Psychologen oder auch psychiatrische Krankenpfleger („infirmiers psychiatriques“) u. Ä.

Tertiärer Sektor und „dritter Sektor“

Der soziale Sektor ist zunächst einmal Teil des „tertiären Sektors“, also des Dienstleistungssektors. Dies ist eine Kategorisierung, die sich auf die Produktionsweise sozialer Einrichtungen bezieht, also auf die Erbringung personenbezogener sozialer Dienstleistungen. Zudem wird der soziale Sektor auch als „dritter Sektor“ oder „Non-Profit-Sektor“ bezeichnet, womit dann jedoch nicht die Produktionsweise, sondern die Finanzierungs- und Wirtschaftsweise angesprochen ist. Diesem Drei-Sektoren-Modell zufolge befindet sich die Sozialwirtschaft zwischen zwei anderen Sektoren, der privaten Marktwirtschaft, die sich nach Angebot und Nachfrage richtet, und dem staatlichen Sektor, der sich aus öffentlichen Geldern finanziert.

Aufgrund der semantischen Nähe beider Begriffe („dritter“ und „tertiärer“ Sektor) kann es leicht zu einer Verwechslung kommen. Beide Begriffe haben dabei ihre Nachteile: Während der tertiäre Sektor eine sehr grobe Einteilung leistet, die uns noch nichts über die möglichen Finanzierungs- und Organisationsformen verrät, kann der Begriff des dritten Sektors im Sinne eines „Non-Profit-Sektors“ nur selten der Komplexität der Finanzierungs- und Wirtschaftsweise sozialer Organisationen gerecht werden. Aus diesem Grund bietet es sich an, einen näheren Blick auf die Trägerstrukturen zu werfen, in denen soziale Dienste angeboten werden.

Träger der Sozialen Arbeit

Als „Träger“ werden die Institutionen und Einrichtungen verstanden, die verschiedene soziale Dienstleistungen anbieten und ausführen. In Luxemburg gibt es bis dato keine systematische Darstellung der Trägerstrukturen. Deutschsprachige Autoren, die versucht haben, die Trägerlandschaft zu strukturieren und übersichtlich darzustellen, sprechen zu Recht von einem „Irrgarten“ oder „Labyrinth“ (Lüers 1977; Merchel 2003), was sich auch auf die luxemburgische „Landschaft des sozialen Sektors“ übertragen lässt. Allgemein findet sich in der Literatur eine Dreiteilung der Trägerstrukturen, die sich aus ihrer Rechtsform ergibt (vgl. Holdenrieder 2017): in öffentliche Träger, frei-gemeinnützige Träger und privat-gewerbliche Träger. Dabei handeln die öffentlichen Träger aus einer staatlichen Verpflichtung heraus, während sich frei-gemeinnützige und privat-gewerbliche Träger aus eigenem Antrieb heraus organisieren.

Es gibt in der Literatur durchaus auch Mischformen bei der Klassifizierung der Trägerstrukturen (vgl. Holdenrieder 2017). Manchmal werden die nicht-öffentlichen Träger als „privat“ bezeichnet und schließen dabei auch die Gruppe der freigemeinnützigen Träger mit ein (vgl. etwa Bieker 2011). Auch in der luxemburgischen Literatur werden frei-gemeinnützige Träger, wie die sogenannten „a.s.b.l.“ („associations sans but lucratif“) in der Regel als „private Träger“ verstanden (vgl. z. B. Achten/Schmit 1998; Jäger/Peters 2017) obwohl sie nicht privatwirtschaftlich organisiert, sondern meistens durch Verträge mit der öffentlichen Hand (Staat, Kommunen) konventioniert sind.

Finanzierungsweise: Konventionsmodell, Leistungsfinanzierung und Mischformen

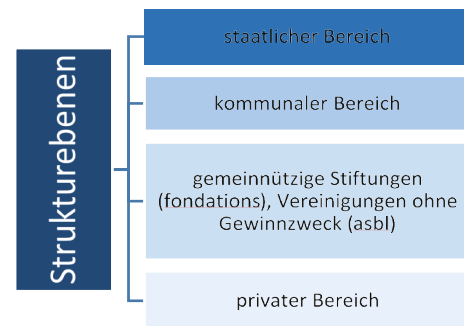
Weil der luxemburgische Staat nur einen Teil der Aufgaben im sozialen Bereich eigenständig wahrnimmt, greift er mit dem sich entwickelnden Sozialsystem besonders häufig auf privatwirtschaftlich orientierte und eingetragene Vereine zurück und übernimmt seinerseits einen Teil der Kosten dafür. Die „Landschaft“ des luxemburgischen sozialen Sektors weist hierfür zwei Modelle der Finanzierung, aber auch hybride Formen davon auf (vgl. Schmit 2010).

Auf der einen Seite steht das Konventionsmodell, das sich in den Siebzigerjahren entwickelt hat und auf dem Prinzip beruht, dass die Organisationen einen Vertrag („convention“) mit einem Ministerium abschließen. Üblicherweise ist in diesem Vertrag geregelt, dass der Staat die Personal- und Infrastrukturkosten sowie auch das Defizit der Geschäftsführung trägt (Fehlbedarfsfinanzierung). Darüber hinaus brauchen Einrichtungen der Bereiche Soziales, Familie und Therapie infolge der Bestimmungen der ASFT-Gesetzgebung² (1998) eine Zulassung („agrément“). Auf der anderen Seite steht das Modell der Leistungsfinanzierung, das sich mit Anlehnung an die Krankenversicherung entwickelte und den Versicherten bestimmte, kodifizierte und einklagbare Leistungen garantiert. Dieses Modell war ursprünglich der Kranken- und später der Pflegeversicherung vorbehalten, inzwischen hat sich die leistungsbezogene Finanzierung auch auf andere Bereiche ausgeweitet. So zeichnen sich einige soziale Einrichtungen, wie etwa die Club-Senior-Einrichtungen, Hëllef Doheem – Téléalarme, das 2011 geschaffene ONE (Office National de

l'Enfance), aber auch die Krankenhäuser selbst durch eine Mischform von Fehlbedarfs- und Leistungsfinanzierung aus (vgl. Schmit 2010; ferner Schmit 2009).

Vier Strukturebenen sozialer Einrichtungen

Beim Versuch, die Strukturen des luxemburgischen sozialen Sektors zu untergliedern, können vier Ebenen differenziert werden, in denen sich die Akteure betätigen.



Strukturebenen der Träger in Luxemburg

Text BoxZunächst einmal gibt es staatliche Einrichtungen, sogenannte „Services de l'État“ oder „Établissements publics sous tutelle des ministères“, deren Verwaltungen in den Ministerien angesiedelt sind oder in direkter Verbindung mit diesen stehen. Eine weitere nicht zu vernachlässigende Strukturebene sind die Kommunen, die vor allem in den größeren Städten Luxemburgs eigene soziale Einrichtungen aufgebaut haben. Diese ersten beiden Strukturebenen können den öffentlichen Trägern zugeordnet werden. Der frei-gemeinnützige Bereich versammelt alle Stiftungen und gemeinnützigen Organisationen. Auf der letzten Strukturebene, die in den letzten Jahren insbesondere im Kinderbetreuungs- und Altenpflegebereich stark an Bedeutung gewonnen hat, befinden sich die privat-gewerblichen Träger.

Soziale Organisationen am Beispiel der Praxisfelder „Kindheit, Jugend und Familie“ und „Gesundheit“

Die von Böwen und Dujardin (2017) erstellte Typologie der Praxisfelder der Sozialen Arbeit bot sich an, die sozialen Organisationen in Luxemburg auf ihrer jeweiligen Ebene der Trägerstruktur zu gruppieren. Im Rahmen dieses Beitrags sollen die Abbildungen 2 und 3 beispielhaft anhand der Praxisfelder

„Kindheit, Jugend und Familie“ und „Gesundheit“ darstellen, welche Institutionen und Unternehmen in Luxemburg auf den verschiedenen Strukturebenen in diesem Bereich tätig sind.

Zum Praxisfeld „Kindheit, Jugend und Familie“ gehören der Klassifizierung von Böwen und Dujardin zufolge alle Interventionen rund um Familien und Kinder, wie der Bereich der frühkindlichen Bildung und Erziehung, der Tagesbetreuung, der offenen Kinder- und Jugendarbeit, der Schulsozialarbeit, auch der Ehe- und Beziehungsberatung, der Adoption u. v. m.

Im Unterschied dazu konzentriert sich das Praxisfeld „Gesundheit“ auf den Bereich der Prävention und Gesundheitsförderung, der Hospiz- und Palliativpflege, der Psychiatrie, der Sucht- und Drogenhilfe sowie der Krankenhaussozialdienste.

Fazit

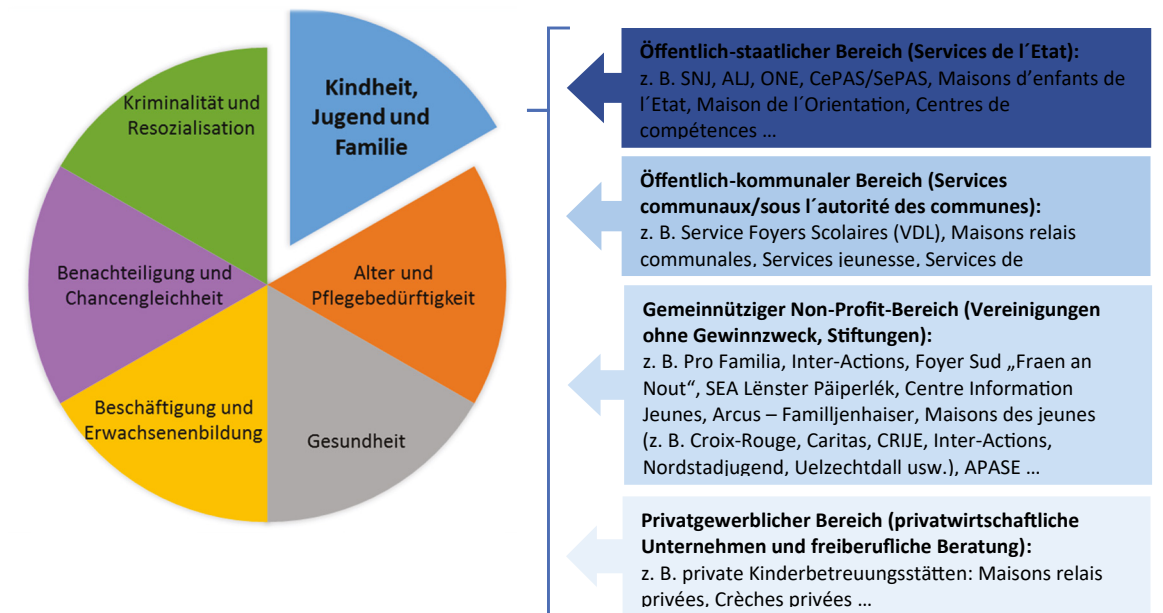
Vor dem Hintergrund der verschiedenen Berufsgruppen der Sozialen Arbeit kann gesagt werden, dass der luxemburgische soziale Sektor eine außerordentlich große Vielfalt an Karriereoptionen bereithält. Der Sektor zeichnet sich insgesamt durch eine besondere Diversität seiner Organisationen und Ausdifferenzierung der jeweiligen Tätigkeiten aus und weist Institutionen mit unterschiedlichen Strukturen auf. Die Komplexität der Trägerstrukturen hat zur Folge, dass die Finanzierungsweise, aber auch die Ausrichtung und Schwerpunkte der Sozialen Arbeit je nach Institution stark auseinandergehen können, was die einzelnen Organisationen vor unterschiedliche Herausforderungen stellt. Dabei bestimmt nicht nur die Strukturebene den Arbeitsalltag der Akteure mit, sondern auch die legislativen Grundlagen der Institutionen, das Praxisfeld und Tätigkeitsspektrum selbst sowie die entsprechenden organisationsinternen Leitbilder und Philosophien. Gerade aufgrund der großen Heterogenität der Arbeitspraxis im sozialen Sektor erscheint der Austausch und die Vernetzung aller Akteure, die im Gefüge der sozialen Dienstleistungen meist eng zusammenarbeiten müssen, umso wichtiger.

Zur Autorin:

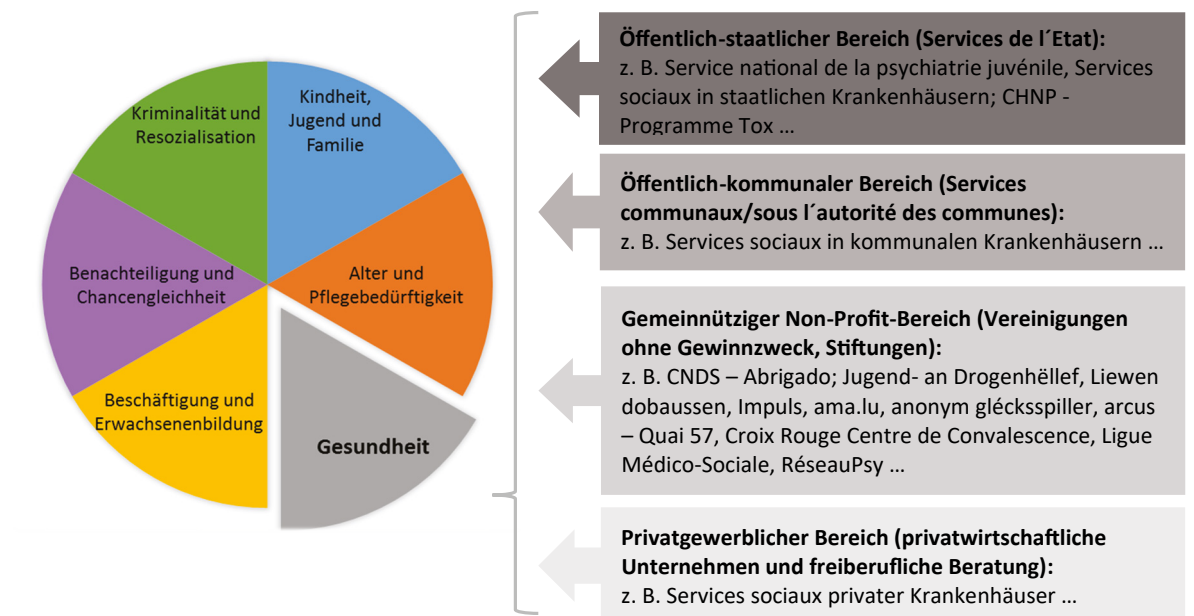
Sara Steinmetz ist Soziologin und Kulturanthropologin (M.A.). Sie hat von 2014 bis 2018 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Luxemburg in der Abteilung INSIDE gearbeitet.

¹ Der deutsche Terminus „Sozialwirtschaft“ ist allerdings nicht zu verwechseln mit dem französischen Begriff der „économie sociale et solidaire“, der solidarischen Ökonomie.

² Loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique.



Träger auf den vier Strukturebenen im Praxisfeld Kindheit, Jugend und Familie



Träger auf den vier Strukturebenen im Praxisfeld Gesundheit

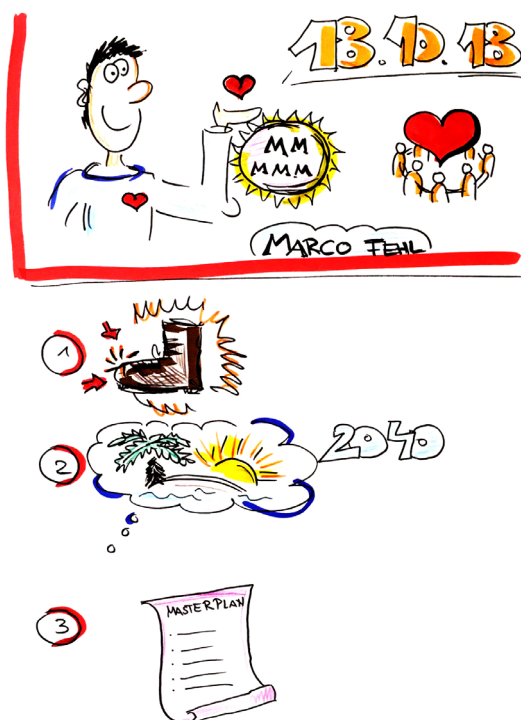
Partizipativer Austausch Zukunftswerkstatt



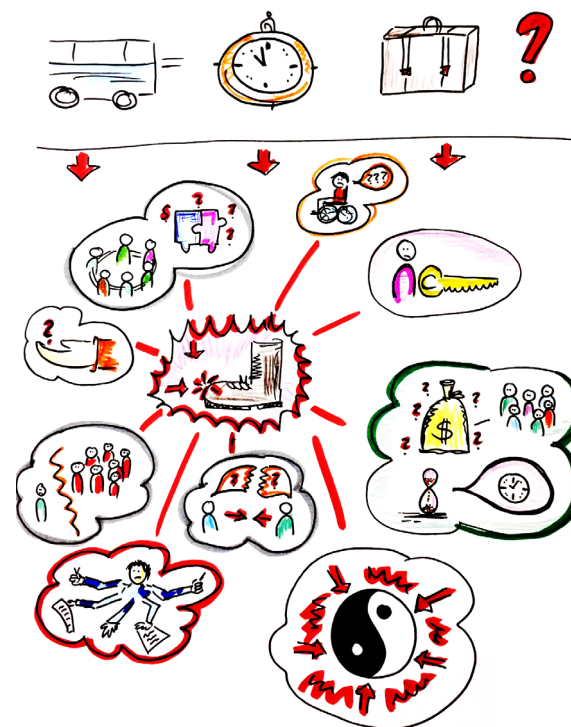
Am 18. Oktober 2018 durfte das Team Marco Fehl beim Praxis- und Kontakttag in Luxemburg aktiv werden und in einem partizipativen Austausch den Anwesenden eine Methode zur Eigenverantwortung und Gestaltung der eigenen Zukunft vorstellen.

Menschen in sozialen Berufen in Deutschland profitieren schon seit über zehn Jahren vom Engagement des Teams Marco Fehl, das auch im Managementbereich, u. a. bei Führungskräfte trainings, aktiv ist. Die Mission des Teams Marco Fehl ist es, dieses Expertenwissen den Menschen in sozialen Berufen zugänglich zu machen. Da aufgrund der durch dieses Engagement gesammelten Erfahrungswerte bereits eine Vertrautheit mit den Hauptproblematiken im sozialen Bereich besteht, besitzt das Team eine wertvolle Grundlage für die Generierung von Lösungsansätzen. Da eine Lösungsstrategie von den TeilnehmerInnen aber angenommen und vor allem auch umgesetzt werden muss, hat sich die einfache Präsentation einer fertigen Lösung in der Praxis nicht immer bewährt. Selbst generierte Ideen und Ansätze sind viel persönlicher und motivierender und zeigten sich an dieser Stelle als erfolgreicher. Deswegen nutzte Marco Fehl seine Erfahrungswerte, um zielgruppenspezifisch eine andere Methode vorzustellen: die Zukunftswerkstatt! Bei dieser Methode, die durch die Zukunftsforscher Robert Jungk, Rüdiger Lutz und Norbert R. Müllert begründet wurde, steht im Vordergrund, dass die TeilnehmerInnen neue Möglichkeiten und Chancen sehen,

selbst zu handeln und die Zukunft eigenständig zu gestalten, anstatt sie passiv geschehen zu lassen. Eigenengagement und Traumverwirklichung sind Programm! Auch die Präsentation der Zukunftswerkstatt und ihrer drei Schritte gestaltete Marco Fehl interaktiv.



Zu Beginn ging es darum, die aktuellen und generellen Schwierigkeiten von Menschen im sozialen Bereich in Luxemburg sichtbar zu machen und die Probleme zu ermitteln. Fragen wie „Wo drückt der Schuh?“, „Was stört gerade?“, „Was geht Ihnen gerade richtig auf die Nerven?“ und „Was empfinden Sie im Moment als besonders belastend?“ wurden dem Publikum gestellt und die Antworten gesammelt.



In der zweiten Phase durfte geträumt werden, und jeder wurde dazu eingeladen, sich das absolute Paradies auszumalen. Marco Fehl betonte hierbei, dass die TeilnehmerInnen sich gänzlich von der Realität lösen sollten und sich den traumhaftesten Wunschvorstellungen hingeben könnten. „Alles ist möglich! Wie wäre Ihr Alltag perfekt?“



Ein Stück vom Traumland mitnehmend wurde nun mit realistischem Blick geschaut, welche Themen im Alltag angegangen werden sollen. Im dritten Abschnitt ging es also um Lösungsansätze und das Erstellen eines Schritt-für-Schritt-Plans. In Erinnerung an die ersten beiden Schritte haben die Themen, bei denen Druck besteht, dass sie geändert werden müssen, und die, die mit Wünschen belegt sind, wie es werden soll, Priorität. Mit diesen zwei Dimensionen im Blick wird nun realistisch ausgewählt und überlegt, was denn zwischen dem Zustand, der aktuell vorliegt, und dem, der angestrebt wird, steht. „Was ist notwendig, um das Ziel zu erreichen? Was muss getan werden? Was kann ich selbst tun, um dem Soll-Zustand näher zu kommen?“ Auch die Erstellung eines konkreten Plans, den man einfach abarbeiten kann, ist Teil dieser Phase. Teamwork ist gefragt! „Wer macht was bis wann?“



Die Methode wurde für den partizipativen Austausch ausgewählt, um den TeilnehmerInnen klarzumachen, dass sie bestimmen und gestalten können, und um all die grandiosen Möglichkeiten aufzuzeigen, wie die eigene Zukunft beeinflusst werden kann. Zudem fördert die Zukunftswerkstatt die Kreativität, und die Chancen stehen gut, dass die TeilnehmerInnen zu Lösungsansätzen kommen, auf die sie nur durch einfaches Nachdenken ohne die drei Schritte nicht gekommen wären. Die Zukunftswerkstatt ist eine phantastische Methode, um die Zukunft selbst in die Hand zu nehmen, Gestalter zu werden und sich das persönliche Paradies aufzubauen. Ein weiterer Grund, weshalb das Team Marco Fehl diese Methode als so wertvoll erachtet, ist, dass die TeilnehmerInnen nicht nur das Inhaltliche – also konkrete Lösungsansätze – mitnehmen, sondern auch eine kreative Methode erlernen, mit der sie auch im privaten Alltag Hindernisse überwinden können. Die Weitergabe der



Methode war dem Team Marco Fehl ein besonderes Anliegen, damit die ZuhörerInnen den maximalen Mehrwert aus ihrer investierten Zeit gewinnen.

Dass dieser Mehrwert bei den ZuhörerInnen angekommen ist, spiegelte sich in der wahnsinnig aktiven Bereitschaft, sich während der Veranstaltung einzubringen, und in einem unfassbar grandiosen Feedback nach der Präsentation wider. Eine solch interaktive Präsentation lebt davon, dass die TeilnehmerInnen entsprechend mitmachen, dass die

Atmosphäre dazu einlädt, im Plenum Dinge anzusprechen, und dass die Bereitschaft besteht, offen mit den anderen TeilnehmerInnen in den Diskurs zu treten. Und all dies war mehr als gegeben! Bei der interaktiven Präsentation war Mitschreiben, Aufstehen, Raum-und-Platz-Wechseln etc. gefragt und all dies wurde bereitwillig vom Publikum umgesetzt. Die methodisch-didaktische Vorgehensweise mit Veränderung der Lichtverhältnisse und Untermauerung des Geschehens durch passende Musik wurde ebenfalls wunderbar positiv aufgenommen. Aus Sicht des Teams Marco Fehl ist die Veranstaltung mehr als gelungen und dafür ist es unglaublich dankbar! Auch im Nachgang gab es Einzelrückmeldungen, in denen sich bedankt wurde für die Art der Vorgehensweise und die wertschätzende Moderation und Prozessbegleitung. Auf der sich an die Veranstaltung anschließenden Messe war es ein Genuss, mit Akteuren im sozialen Bereich in den Austausch zu treten, woraus sich sogar ergab, dass das Team Marco Fehl im März 2019 noch einmal nach Luxemburg kommen wird und selbst am 08. und 09. März jeweils eine Veranstaltung organisieren wird. Das Team Marco Fehl ist unfassbar dankbar, an diesem herzlichen partizipativen Austausch teilgenommen zu haben, ist begeistert von der hohen aktiven Beteiligung der TeilnehmerInnen und freut sich auf weitere zukünftige Zusammenarbeit!

Wenn Sie selbst vom Engagement des Teams Marco Fehl profitieren möchten, finden Sie unter www.team-marcofehl.de weitere Informationen. Gerne dürfen Sie auch an info@team-marcofehl.de Fragen, Anregungen und Gedanken schreiben oder unter 0049341 22816777 Tina Müller vom Team Marco Fehl anrufen.

Verfasst vom **Team Marco Fehl**



Ergebnisse der Zukunftswerkstatt

Verfasst von **Manou Flammang**

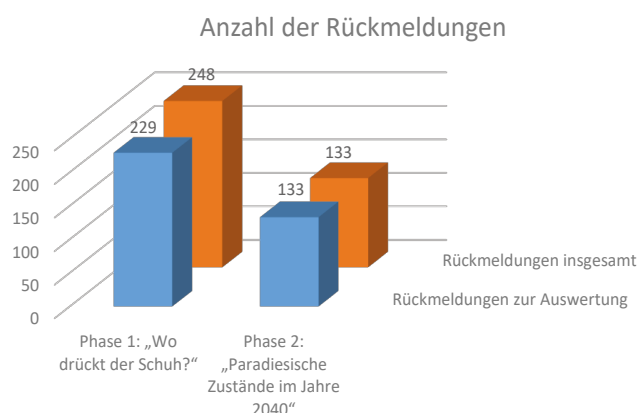
Das Vormittagsprogramm zum Praxis- und Kontakttag 2018 bestand aus einem partizipativen Austausch zum Thema „Was sind die Bedürfnisse der Akteure der Sozialen Arbeit?“ Nachdem das Moderatorenteam Marco Fehl die Methode der Zukunftswerkstatt dargestellt hat, wollen wir nun die Analyse der gesammelten Rückmeldungen präsentieren.

Die aktive Teilnehmerzahl der Zukunftswerkstatt beläuft sich auf insgesamt ca. 300 Personen. Die meisten sind Akteure der Sozialen Arbeit aus vielfältigen Arbeitsbereichen und mit unterschiedlichen Funktionen: von Aushilfskräften, Erziehern, Lehrern und Sozialarbeitern über Projektleiter, Führungskräfte und Direktoren von Vereinen bis zu Entscheidungsträgern und Angestellten aus unterschiedlichen Ministerien und öffentlichen Diensten. Studierende und Lehrende der Universität vervollständigen die bunte Mischung aus Akteuren, die an dem interaktiven Austausch teilgenommen haben.

Im Folgenden gehen wir zunächst auf die Anzahl an Rückmeldungen ein, die gesammelt werden konnten. Anschließend wird die Auswertungsmethode sowie die Analyse der Rückmeldungen aus Phase 1 und 2 dargestellt. Abgerundet wird dies mit einem zusammenfassenden Fazit, bevor einige kurze Schlussbetrachtungen den Ausblick in die Zukunft eröffnen.

Anzahl der Rückmeldungen

Die nachstehende Abbildung zeigt, wie viele Rückmeldungen für die jeweiligen Phasen insgesamt eingesammelt wurden und wie viele davon ausgewertet werden konnten. Als Rückmeldung wird eine beschriebene Karte (Phase 1) oder ein Blatt mit Zeichnungen (Phase 2) verstanden.



Bei der ersten Phase gab es 19 Rückmeldungen, die nicht mit dem Thema „Was sind die Bedürfnisse der Akteure der Sozialen Arbeit?“ in Verbindung stehen. So wurden 229 von den insgesamt 248 Rückmeldungen im Auswertungsprozess berücksichtigt. Für Phase 2 konnten alle 133 Rückmeldungen ausgewertet werden.

Der Unterschied in der Anzahl der Rückmeldungen zwischen Phase 1 und Phase 2 ist darauf zurückzuführen, dass letztere eine Gruppenarbeit war.

1223
einzelne Begriffe und Themen konnten bei den Rückmeldungen von Phase 1 registriert werden.

Insgesamt war das Feedback des Austauschs überwältigend. Insgesamt 1223 einzelne Begriffe und Themen konnten bei den Rückmeldungen von Phase 1 registriert werden.

Phase 1: „Wo drückt der Schuh?“

Für die vorliegende Publikation wurden zunächst nur die Begriffe und Themen ausgewertet, die für die Teilnehmer am wichtigsten waren, also jene, die auf die Rückseite der Karten geschrieben wurden. Somit wurden insgesamt 229 Rückmeldungen ausgewertet. Um eine systematische Analyse überhaupt möglich zu machen, wurden die Begriffe und Themen nach und nach vereinheitlicht. Das heißt, dass bedeutungsgleiche oder bedeutungsähnliche Begriffe und Themen unter dem gleichen Schlagwort registriert wurden. So konnte eine quantitative Analyse stattfinden, die im Folgenden beschrieben wird.

Die nachstehende Abbildung gibt eine Übersicht über die häufigsten Begriffe oder Thematiken, die gemäß der oben beschriebenen Auswertungsmethode festgehalten wurden.

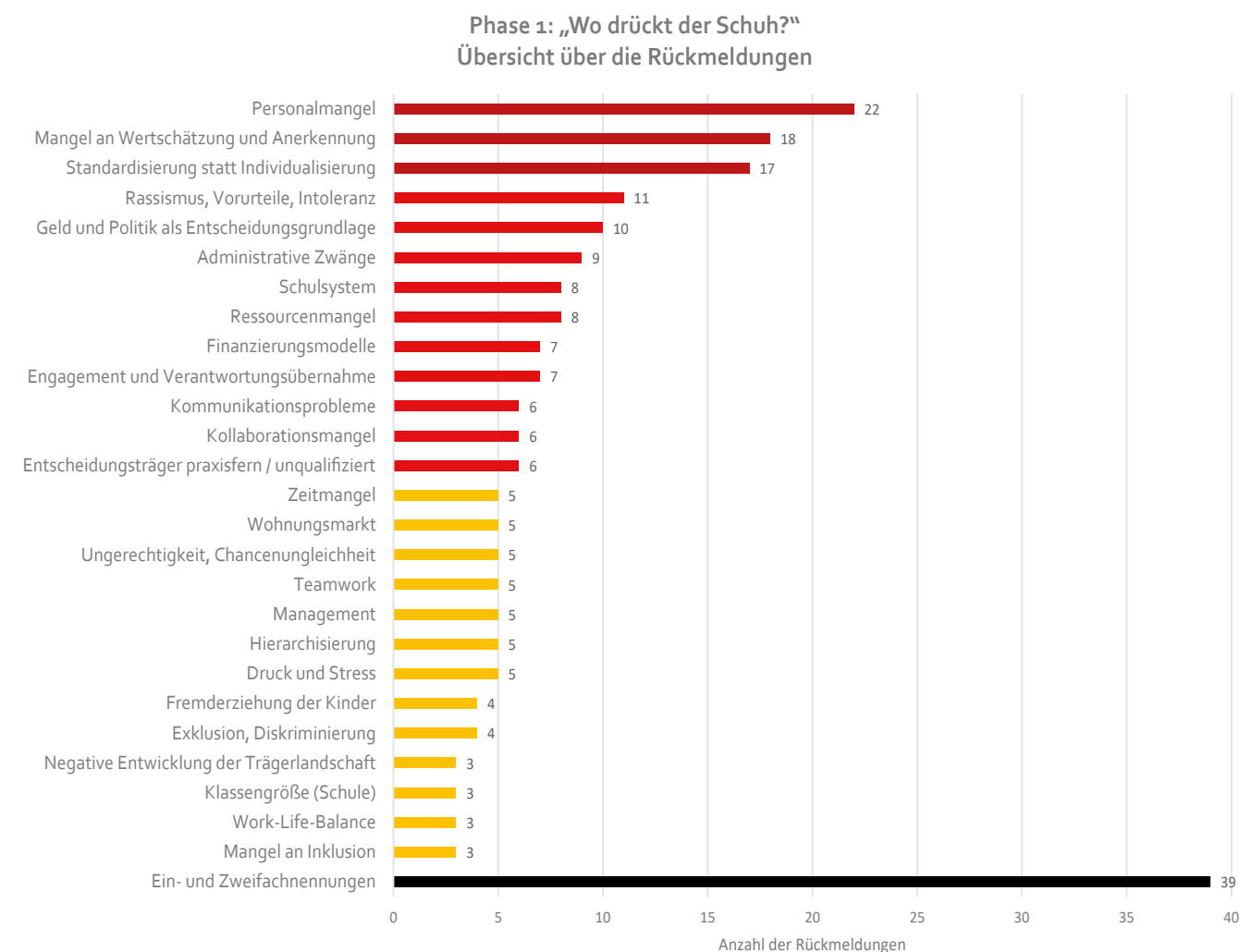
Den Ein- und Zweifachnennungen wurden Problembeschreibungen zugeordnet, die nicht in eine der anderen Thematiken integriert werden konnten. Mehrfach genannte Thematiken sind ihrer Häufigkeit nach aufgelistet. Manche dieser Thematiken werden weiter unten nochmals genauer aufgegriffen.

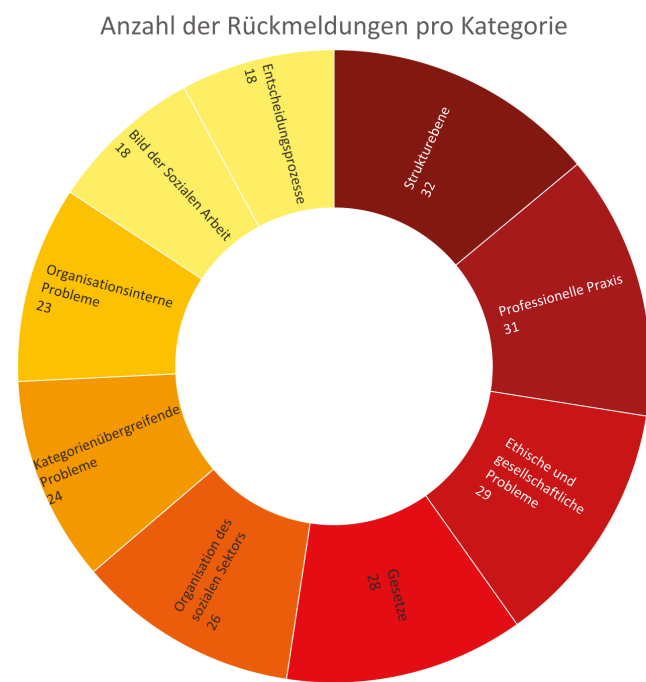
Im nächsten Analyseprozess wurden alle festgehaltenen Thematiken Kategorien zugeordnet. Die Kategorien wurden von den Thematiken abgeleitet. Es handelt sich demnach um eine induk-

tive Kategorienbildung, die eine inhaltliche Zusammenfassung des Datenmaterials ermöglicht. Die Analyse gewinnt dadurch an Übersichtlichkeit, ohne das zugrundeliegende Datenmaterial zu verfälschen oder zu sehr zu vereinfachen.

KATEGORIEN		
Strukturebene	Bild der Sozialen Arbeit	Entscheidungsprozesse
Professionelle Praxis	Organisationsinterne Probleme	Organisation des sozialen Sektors
Ethische und gesellschaftliche Probleme	Gesetze	Kategorienübergreifende Probleme

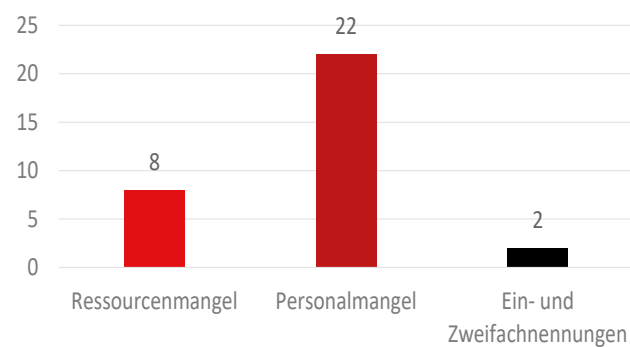
Jede Kategorie fasst eine oder mehrere Thematiken zusammen und beinhaltet damit eine bestimmte Anzahl an Rückmeldungen. Folgende Abbildung zeigt den Anteil an Rückmeldungen, die in den einzelnen Kategorien wiederzufinden sind. In diese Gewichtung der Kategorien sind alle Rückmeldungen eingeflossen, auch die Ein- und Zweifachnennungen. Letztere konnten keiner der kleinteiligen Thematiken zugeordnet werden, jedoch war es möglich, sie in die übergeordneten Kategorien einzuordnen.





Die meisten Rückmeldungen zum Thema „Wo drückt der Schuh?“ lassen sich der Strukturebene zuordnen mit 32 Rückmeldungen (13,97 %). Am wenigsten Rückmeldungen lassen sich den Kategorien „Entscheidungsprozesse“ und „Bild der Sozialen Arbeit“ zuordnen mit jeweils 18 Rückmeldungen (7,86 %). Insgesamt liegen die Kategorien nahe beieinander. Die restlichen Kategorien bewegen sich zwischen 31 (13,54 %) und 23 (10,04 %) Rückmeldungen). Da sich keine Kategorie klar abhebt, lohnt es sich, einen detaillierteren Blick auf jede einzelne Kategorie zu werfen.

Kategorie: Strukturebene

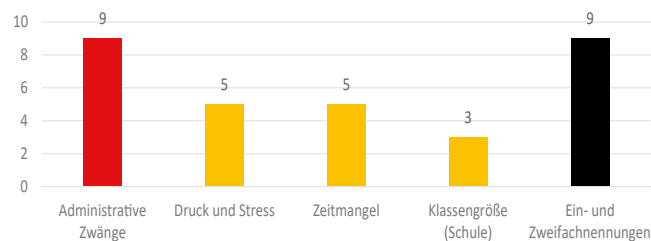


Die Kategorie „Strukturebene“ umfasst strukturelle Aspekte, die die Arbeit der Akteure der Sozialen Arbeit beeinflussen. Es geht also vorwiegend um die Ressourcen, die zur Erfüllung des professionellen Auftrags zur Verfügung stehen. Diese Kategorie hat die meisten Rückmeldungen und enthält die insgesamt am häufigsten genannte Thematik. Personalmangel oder auch ein schlechter Personalschlüssel ist aus quantitativer Sicht das größte Problem für die Akteure der Sozialen Arbeit aus Sicht der Teilnehmer des partizipativen Austauschs vom Praxis- und Kontakttag 2018. Dabei wird bei fünf Rückmeldungen ein spezifisches Arbeitsfeld angesprochen: Soziale Arbeit in

Krankenhäusern (drei Rückmeldungen), der Pflegesektor (eine Rückmeldung) und die Kinderbetreuung (eine Rückmeldung). Eine Rückmeldung sprach explizit den Mangel an Fachkräften und Leitungskräften an. Die anderen 16 Rückmeldungen waren nicht weitergehend spezifiziert.

Des Weiteren wurde von acht Personen der Ressourcenmangel als größtes Problem beschrieben. Die Rückmeldungen hierbei haben sich entweder allgemein auf die finanziellen Ressourcen bezogen oder auf den Mangel an Infrastruktur, Platz und Arbeitsmaterialien.

Kategorie: Professionelle Praxis



Der Kategorie „Professionelle Praxis“ wurden Thematiken zugeordnet, die in direkter Verbindung mit dem beruflichen Alltag der Teilnehmer stehen. Sie ist prozentual gesehen die zweithäufigste Kategorie. Sie beinhaltet dabei viele unterschiedliche Thematiken.

Am häufigsten in ihrer professionellen Praxis beeinträchtigt fühlen die Teilnehmer sich von administrativen Zwängen. Von den neun Rückmeldungen präzisierten dabei fünf, dass sie das Gefühl haben, die direkte Arbeit mit Adressaten zu vernachlässigen, da sie administrativen Zwängen unterstehen.

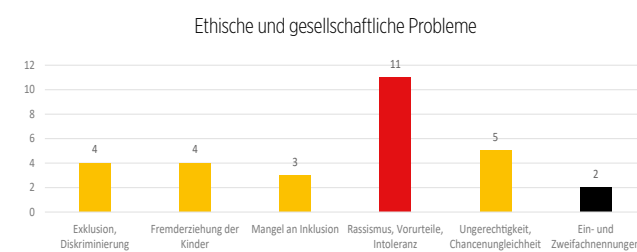
Fünf Teilnehmer empfanden Druck und Stress am Arbeitsplatz als überwältigendes Problem. Dazu gehört laut den Rückmeldungen auch das Gefühl, dass zu hohe Erwartungen an die Professionellen gestellt würden und der erlebte Druck und Stress von Sozialarbeitern am Arbeitsplatz banalisiert würde.

Weitere fünf Teilnehmer beschrieben Zeitmangel als ihre größte Sorge. Diese Thematik steht in direkter Verbindung mit dem Personalmangel (zu viele Adressaten für zu wenig Personal) und den administrativen Zwängen, die häufig sehr zeitintensiv sind.

Des Weiteren gibt es neun Ein- oder Zweifachnennungen in dieser Kategorie, was darauf zurückzuführen ist, dass Professionelle aus sehr unterschiedlichen Praxisfeldern am Praxis- und Kontakttag teilgenommen haben und damit sehr spezifische Probleme benannt wurden.

Kategorie: Ethische und gesellschaftliche Probleme

Die Kategorie „Ethische und gesellschaftliche Probleme“ befasst sich mit Thematiken, die eine ethische Dimension aufweisen und/oder ein gesellschaftliches Phänomen darstellen, das eine Herausforderung für die Akteure der Sozialen Arbeit darstellt.

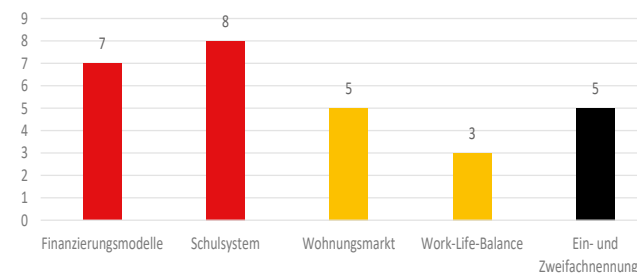


Am häufigsten wurden hier Rassismus, Vorurteile und Intoleranz genannt.

Auch Diskriminierung und Exklusion und der damit zusammenhängende Mangel an Inklusion der Adressaten der Sozialen Arbeit stellt für manche Teilnehmer die größte Herausforderung im Beruf dar.

Weiterhin benannten vier Personen die Fremderziehung der Kinder (also die Erziehung überwiegend durch Erzieher und Mitarbeiter der Kindertagesbetreuung und/oder der Schule) als wichtigstes Problem.

Kategorie: Gesetze



In diese Kategorie fallen alle Probleme, die direkt mit der Gesetzgebung in Verbindung stehen.

Am meisten genannt wird das Schulsystem, das für acht Teilnehmer negative Auswirkungen auf ihre Arbeit hat.

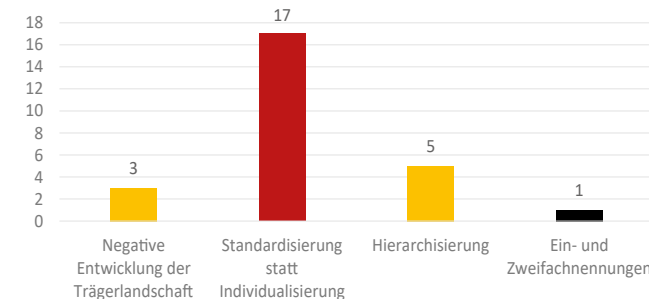
Sieben Teilnehmer kritisieren vorrangig Finanzierungsmodelle. Zwei davon benennen spezifisch das Gesetz bezüglich des Office National de l'Enfance (ONE; loi du 16 décembre 2008 relative à l'aide à l'enfance et à la famille). Zwei weitere Personen kritisieren, dass manche Finanzierungsmodelle es erlauben, viel Geld „auf dem Rücken der Schwachen der Gesellschaft“ zu machen. In anderen Worten können in ihren Augen die Trägerschaften sich umso mehr bereichern, je mehr Leid es in der Gesellschaft gibt. Eine weitere Person ist der Meinung, dass das Gesetz zur Pflegeversicherung ältere und pflegebedürftige Menschen zu einem „Produkt“ macht, mit dem Geld verdient werden kann.

Bei der Thematik des Wohnungsmarktes drehen sich die Rückmeldungen um den Mangel an Sozialwohnungen und adaptierten Wohnstrukturen (z. B. Housing First), die allgemeine Wohnungsnot und den Auswahlprozess der Kandidaten für Sozialwohnungen.

Drei Personen beklagen die mangelnde Work-Life-Balance der Professionellen im sozialen Sektor, beziehen sich also indirekt auf die Arbeitsgesetzgebung.

Bei den Ein- und Zweifachnennungen werden ebenfalls die Arbeitsgesetzgebung sowie die Gesetzgebung zur Kinderbetreuung angesprochen, aber auch Gesetze zur Flüchtlingshilfe und Gesetze aus dem Finanzbereich.

Kategorie: Organisation des sozialen Sektors



Die Kategorie „Organisation des sozialen Sektors“ beinhaltet alles, was die Arbeitsbedingungen der Professionellen arbeitsfeldübergreifend betrifft und einen strukturellen/organisatorischen/legislativen Ursprung hat.

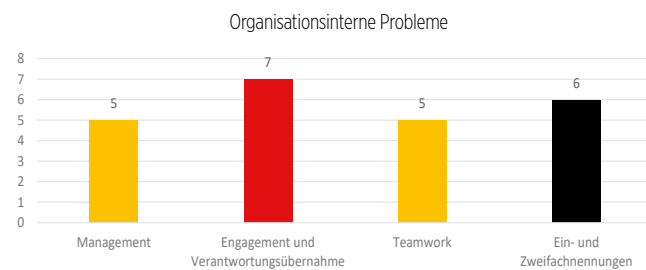
Von den 229 Rückmeldungen bezogen sich 17 auf den Umstand, dass in der Sozialen Arbeit ein Trend hin zur Standardisierung herrscht, statt zur Individualisierung. Diese Thematik ist damit insgesamt am dritthäufigsten genannt worden. Die Teilnehmer beschreiben, dass es immer mehr Pauschalangebote gibt, die es sehr schwer machen, flexibel auf die individuellen Bedürfnisse der Adressaten einzugehen. Eine Person beschrieb dies metaphorisch mit „Fließbandarbeit“. Es wird zudem kritisiert, dass es einen Mangel an spezialisierten Angeboten in diversen Bereichen gibt. Genannt wurden hier beispielsweise Auffangstationen ab 18 Jahren, Unterstützung für Menschen mit psychischen Krankheiten und deren Familien, Kurzzeitbetten für pflegebedürftige Senioren oder der Mangel an Betreuung von Kindern mit Verhaltensauffälligkeiten.

Ein großes Problem sehen 5 Teilnehmer in der Hierarchisierung im sozialen Sektor. Dies betrifft zum einen steile hierarchische Strukturen in den Organisationen und einzelnen Diensten, aber auch die Hierarchisierung der unterschiedlichen Berufsgruppen bzw. Ausbildungen (z. B. Édicateur diplômé, Auxiliaire de vie, Assistant social usw.)

Drei Teilnehmer beklagen eine negative Entwicklung der Trägerlandschaft. Sie beschreiben dabei eine schrumpfende Trägerdiversität, eine „Zerstückelung der Trägerlandschaft“ und eine gewisse Desorientiertheit der Träger wegen einer Übersättigung an öffentlichen Maßnahmen.

Kategorie: Organisationsinterne Probleme

Die Kategorie „Organisationsinterne Probleme“ beinhaltet Rückmeldungen, die sich auf die interne Organisation, Funktions- und Arbeitsweise einzelner Organisationen bezieht.

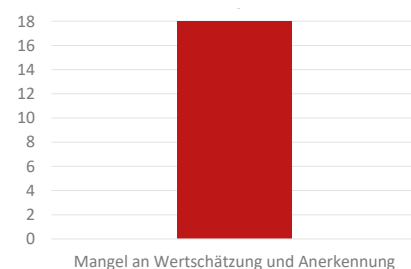


Sieben Teilnehmer in dieser Kategorie bemängeln, dass das Engagement und die Verantwortungsübernahme des Personals mangelhaft sei. Eine Rückmeldung hat diesen Umstand mit einer Art Slogan beschrieben: „Das ist nicht unsere Mission.“

Fünf Personen siedeln die größten Probleme auf der Managementebene an. Sie beklagen unter anderem einen Führungs- und Visionsmangel sowie unqualifiziertes Führungspersonal.

Ebenfalls fünf Teilnehmer kritisieren schlechtes oder mangelndes Teamwork. Es geht hierbei um Spannungen und Lästereien im Team, aber auch um Ungleichheiten und fehlende Multidisziplinarität.

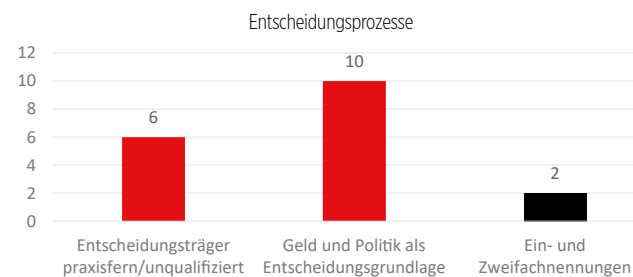
Kategorie: Bild der Sozialen Arbeit



„Bild der Sozialen Arbeit“ ist eine der Kategorien mit den wenigsten Rückmeldungen. Dies liegt jedoch daran, dass sie nur eine Thematik beinhaltet: Der Mangel an Wertschätzung und Anerkennung der Professionellen der Sozialen Arbeit. Diese Thematik ist insgesamt am zweithäufigsten unter den wichtigsten Problemen zu finden. Sie nimmt deswegen eine hohe Bedeutung für die Teilnehmer ein. Die Rückmeldungen beschreiben dabei die mangelnde Wertschätzung und Anerkennung Sozialer Arbeit sowohl in der Gesellschaft als auch innerhalb der eigenen Organisation (z. B. Vorgesetzte, die den Mitarbeitern wenig Wertschätzung und Anerkennung entgegenbringen). Viele Teilnehmer formulieren es dahingehend, dass sie das Gefühl haben, „nicht ernst genommen“ zu werden. Sie haben das Gefühl, dass das Expertenwissen, das sie von der Arbeit im Feld in Diskussionen einbringen können, weder erwünscht sei noch berücksichtigt werde. Ebenfalls in diesem Kontext erwähnt wird eine negative Behaftung des Begriffes „das Soziale“.

Kategorie: Entscheidungsprozesse

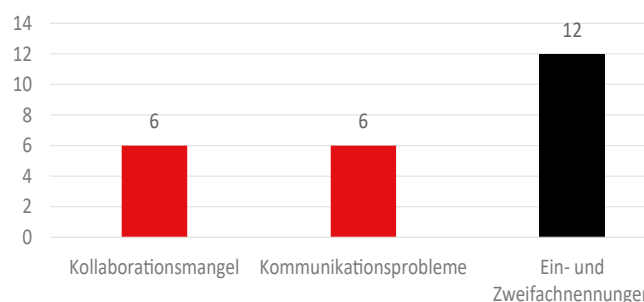
Auch in der Kategorie „Entscheidungsprozesse“ wird die geringere Gesamtzahl an Rückmeldungen dadurch relativiert, dass diese sich auf wenige Thematiken verteilen.



So sind zehn Personen der Meinung, dass der Schuh im sozialen Sektor besonders drückt, weil die Grundlage für Entscheidungen weder der Mensch und seine Bedürfnisse, noch das Expertenwissen der Professionellen sei. Vielmehr seien Geld und Politik die Basis, auf der Entscheidungen getroffen würden. Es wird dabei des Weiteren kritisiert, dass es bei diesen Entscheidungen häufig mehr um das Ego des Entscheidungsträgers oder um parteipolitische Ziele gehe als um die Qualität der Sozialen Arbeit.

Weitere sechs Personen finden, das größte Problem sei, dass die Entscheidungsträger praxisfern und/oder unqualifiziert seien, um programmatrische Entscheidungen für den sozialen Sektor zu treffen. Häufig seien sie nicht gezielt ausgebildet und würden so die wirkliche Problematik nicht erkennen oder sie verkennen.

Kategorie: Kategorienübergreifende Probleme



Unter die kategorienübergreifenden Probleme fallen Thematiken, die sich auf mehrere der bisher erläuterten Kategorien beziehen. So beziehen sich der Kollaborationsmangel und die Kommunikationsprobleme sowohl auf die professionelle Praxis und die organisationsinternen Probleme wie auch auf die Organisation des sozialen Sektors im Allgemeinen und die Entscheidungsprozesse. Die Teilnehmer beschreiben einen Mangel an gegenseitigem Verständnis und das Problem von rigiden und verfestigten Positionen, die eine Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Akteuren (Professionelle, Leitungskräfte, Entscheidungsträger und auch Organisationen als Entitäten) häufig schwerfällig bis hin zu unmöglich machen. Eine negative Konsequenz hieraus sei beispielsweise Ineffizienz, sowohl in der alltäglichen Arbeit wie auch in der Vernetzung und Organisation von Arbeitsfeldern und im Entscheidungsfindungsprozess.

Im Anschluss werden die Ergebnisse für Phase 2 „Paradiesische Zustände im Jahre 2040“ dargestellt, bevor der Beitrag mit einem kurzen Fazit abschließt.

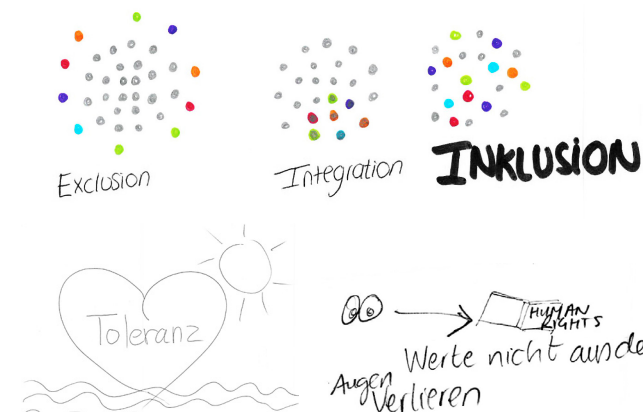
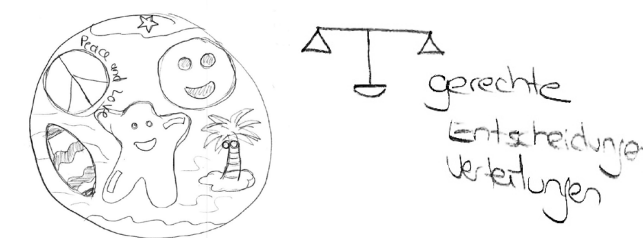
Phase 2: Paradiesische Zustände im Jahre 2040

Die Auswertung der zweiten Phase beruht auf einer Durchsicht aller 133 Rückmeldungen. Da für diese Phase die Rückmeldungen größtenteils gezeichnet wurden, ist es schwieriger, einheitliche Begrifflichkeiten für eine Auswertung zu erstellen. Deswegen wurde festgehalten, welche Themen

immer wieder bei den gesammelten Zeichnungen auftauchen. Diese wurden in einer Tabelle jeweils einer oder mehreren Kategorien zugeordnet, die sich an die Kategorien der Phase 1 anlehnen. Die Tabelle wird im Folgenden dargestellt; anschließend werden die verschiedenen Kategorien näher erläutert.

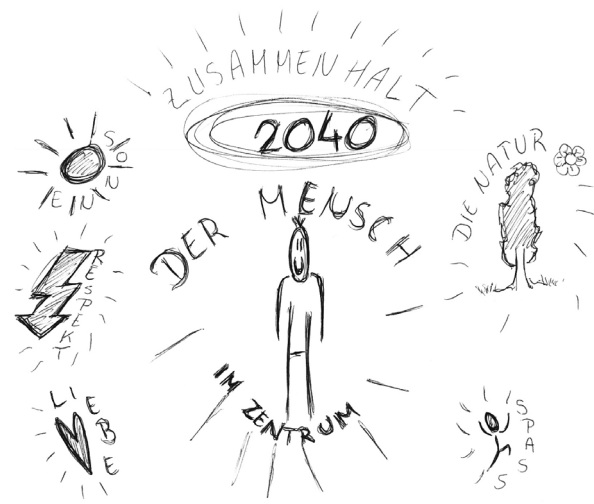
Strukturebene	Bild der Sozialen Arbeit	Gesetze	Entscheidungsprozesse	Professionelle Praxis	Interne Organisation	Organisation des sozialen Sektors	Ethische Prinzipien
Perfekte Welt: Soziale Arbeit ist nicht mehr nötig	Anerkennung	Work-Life-Balance	Entscheidungen basieren auf Expertenwissen	Zeit für jeden Adressaten	Teamwork	Vernetzung	Gleichberechtigung
Genug finanzielle Ressourcen für alle	Wertschätzung	Menschenwürdiges Wohnen für alle	Aktive Partizipation der Praxis	1 zu 1 Betreuung			Glück, Zufriedenheit
Hoher Personalschlüssel	Stolz						Gleichgewicht
							Frieden
							Inklusion
							Liebe
KATEGORIENÜBERGREIFENDE THEMEN							Soziale Gerechtigkeit
						Kohärenz	Solidarität
						Empathie	
						Gemeinschaft, Miteinander, Zusammenhalt	
						Respekt	
Der Mensch im Zentrum							

Die zahlreichsten Rückmeldungen kann die Kategorie „Ethische Prinzipien“ verzeichnen. Die große Mehrheit der Bilder enthält Zeichnungen, die den Wunsch nach Inklusion, Solidarität, Gleichberechtigung und sozialer Gerechtigkeit ausdrücken. Auch war aus vielen Zeichnungen zu erkennen, dass die Teilnehmer sich nach einem gewissen Gleichgewicht sehnen sowie nach Glück und Zufriedenheit für alle. Sehr beliebt war auch der vielsagende Wunsch nach Liebe und Frieden. Insgesamt waren auf den 133 Rückmeldungen 39 Herzen (oder „Liebe“/„Love“ ausgeschrieben) und 21 Friedenszeichen (oder „Frieden“/„Peace“ ausgeschrieben) zu finden.



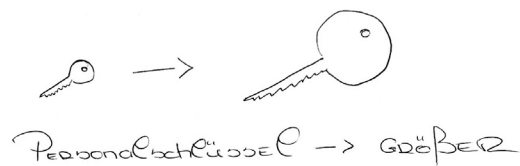
Des Weiteren waren **kategorienübergreifende Themen** sehr präsent. Die häufigsten Themen dabei drehen sich um den Umgang der Menschen miteinander. Es geht also um Themen wie Gemeinschaft, Miteinander, Zusammenhalt, aber auch Respekt und Empathie. Diese Themen berühren die ethische Dimension, sind aber auch direkt auf die professionelle Praxis, die interne

Organisation und die gesamte Organisation des sozialen Sektors bezogen. Ein weiterer vielfach geäußelter Wunsch ist der nach Kohärenz, die sich sowohl durch die Praxis und die Organisation im Sektor ziehen wie auch bei Entscheidungsprozessen und Gesetzen vorhanden sein sollte. Des Weiteren wurde mehrmals die Idee vom „Mensch im Zentrum“ verbildlicht. Diese Idee betrifft alle Kategorien und zeigt das Verlangen der Teilnehmer, dass alle anderen Belange (Geld, Politik etc.) zweitrangig sein müssten. In einer perfekten Welt würden die Bedürfnisse des Menschen immer an erster Stelle kommen, so scheint der Tenor der Rückmeldungen.



In der Kategorie „Strukturebene“ sind wie zu erwarten viele Zeichnungen

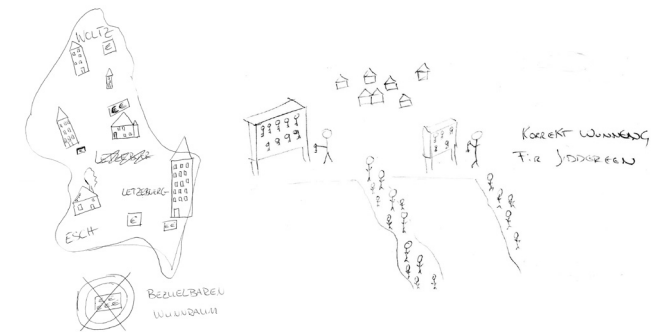
zu finden zu den Themen finanzielle Ressourcen und hoher Personalschlüssel. Dies waren ebenfalls die Hauptkritikpunkte in dieser Kategorie in der Phase 1. Interessant ist, dass bei vielen Zeichnungen auch der Wunsch ausgedrückt wurde, dass die Soziale Arbeit im Jahre 2040 obsolet sein sollte. Das heißt, die Teilnehmer möchten, dass die Gesellschaft so gut funktioniert, dass keine Soziale Arbeit mehr gebraucht wird. Eine Utopie der Professionellen im sozialen Sektor ist es also, sich selbst abzuschaffen.



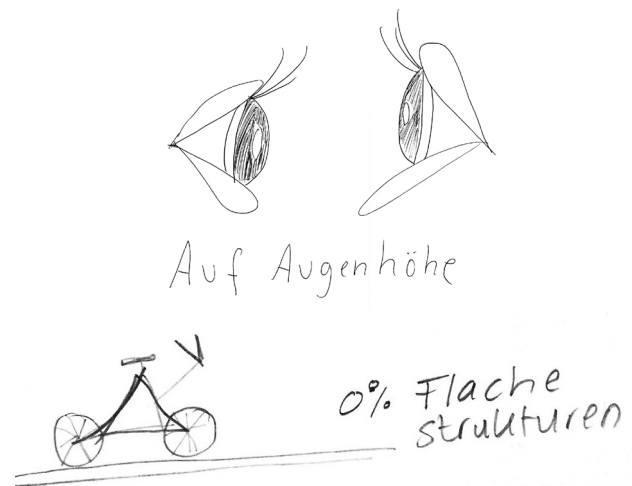
Das **Bild der Sozialen Arbeit** wäre in den Augen der Teilnehmer bei paradiesischen Zuständen von Anerkennung und Wertschätzung geprägt. Auch gibt es Zeichnungen, die erkennen lassen, dass die Teilnehmer stolz darauf sein möchten, Sozialarbeiter zu sein, und diesen Stolz auch nach außen tragen möchten.



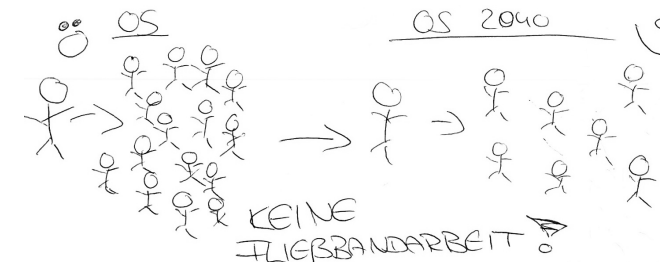
In der Kategorie „Gesetze“ wurden vor allem Wünsche für den Bereich „Wohnen“ formuliert. Mehrere Rückmeldungen zeigten Häuser und/oder eingerichtete Zimmer und glücklich aussehende Menschen. Daneben wurde auch eine gesunde Work-Life-Balance oft thematisiert und zum Beispiel anhand von einer glücklichen Familie dargestellt.



Die Kategorie „Entscheidungsprozesse“ integriert vor allem Beiträge, die die aktive Partizipation der Praxisvertreter an Entscheidungsprozessen und die Fundierung von Entscheidungen auf Expertenwissen aus Praxis und Wissenschaft herbeisehen.

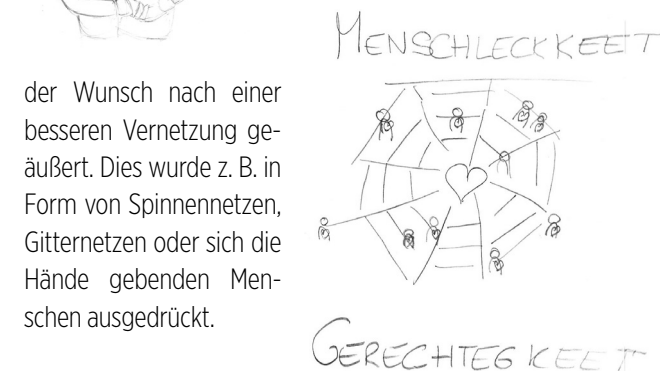


Die Kategorie „**Professionelle Praxis**“ beinhaltet vor allem Beiträge, die beschreiben, dass die Sozialarbeiter genügend Zeit für jeden einzelnen Adressaten haben. Häufig wird sogar regelrecht von einer Eins-zu-eins-Betreuung geträumt.



Auf die **interne Organisation** von sozialen Diensten bezogen wird vor allem gutes Teamwork immer wieder thematisiert.

In der Kategorie „**Organisation des sozialen Sektors**“ wird vor allem



Fazit

Wo drückt der Schuh? Diese Frage wurde den Teilnehmern des partizipativen Austauschs im Rahmen des Praxis- und Kontakttags 2018 in der ersten Phase gestellt. Die zahlreichen Rückmeldungen waren spannend und sehr vielseitig und zeigen vor allem, dass es „das eine“ Problem nicht gibt. Vielmehr versammelt der Praxis- und Kontakttag Menschen, die in ganz unterschiedlichen Arbeitsfeldern und in ganz unterschiedlichen Positionen arbeiten. Deswegen sind die Teilnehmer in ihrem Berufsalltag mit sehr unterschiedlichen Kontexten und Arbeitsbedingungen konfrontiert, aus denen sich dann auch unterschiedliche Probleme und Prioritäten ergeben.

Trotzdem ist es möglich, gewisse Tendenzen zu erkennen, die arbeitsfeldübergreifend gelten. Am meisten genannt wurden strukturelle Probleme, die widerspiegeln, dass viele Professionelle das Gefühl haben, ständig zu wenig Personal und/oder zu wenig finanzielle/materielle Ressourcen zu haben, um qualitativ gute Arbeit leisten zu können. Es wurde ebenfalls deutlich, dass viele sich in ihrer Arbeit nicht genügend anerkannt fühlen. Weiterhin wurden vielfältige Barrieren und Baustellen auf politischer und gesetzlicher Ebene beklagt. Nicht zuletzt lassen die Ergebnisse

auch darauf schließen, dass es im sozialen Sektor häufig Kommunikationsprobleme gibt und ein Mangel an Kollaboration herrscht.

Die Auswertung der zweiten Phase „Paradiesische Zustände im Jahre 2040“ knüpft teilweise an die erste Phase an. Einige der genannten Probleme wurden aufgegriffen und ins Positive umgewandelt. So z. B. der größere Personalschlüssel, das von Wertschätzung und Anerkennung geprägte Bild der Sozialen Arbeit oder auch noch die bessere Vernetzung und gutes Teamwork. Auffällig ist aber, dass die Ergebnisse von Phase 2 stark von ethischen Prinzipien geprägt waren. Es scheint so, als wenn die Teilnehmer die Umsetzung von ethischen Prinzipien auf allen Ebenen (individuell, zwischenmenschlich, gesellschaftlich, politisch und rechtlich) als Voraussetzung dafür sehen, dass konkrete Verbesserungen der Zustände in der Praxis und in der Gesellschaft stattfinden können.

Schlussbetrachtungen und Ausblick

Die Auswertung der Rückmeldungen des partizipativen Austauschs im Rahmen des Praxis- und Kontakttags sind hochinteressant und aufschlussreich. Bis zum jetzigen Zeitpunkt konnte eine Auswertung aber nur relativ oberflächlich stattfinden. Wir vom PraxisBüro hoffen, diese Auswertung noch vertiefen und das gesamte gesammelte Material mit einbeziehen zu können, um noch genauere und repräsentativere Ergebnisse zu bekommen und gegebenenfalls auf dieser Basis neue Ideen und Projekte zu entwickeln.

Was haben wir vergessen zu erwähnen? Es gab noch eine dritte Phase beim partizipativen Austausch! In dieser Phase geht es darum, die paradiesischen Zustände zu betrachten und konkrete Handlungsschritte auszuarbeiten, um den gewünschten Zuständen näher zu kommen. Der Moderator Marco Fehl hat es deutlich gemacht: „**Sie, die Professionellen der Sozialen Arbeit**, sind die, die etwas machen können, etwas Konkretes verändern können!“ Leider konnte diese Phase während des partizipativen Austauschs aus Zeitmangel nur kurz angeschnitten werden.

Deshalb möchten wir Sie nun fragen:

Was ist Ihr Beitrag, um den „paradiesischen Zuständen“ näher zu kommen? Was wollen Sie konkret tun und mit welchem Ziel?

Schreiben Sie uns, was Sie persönlich konkret machen wollen, um positive Veränderungen anzustoßen! Ein kurzer Satz reicht, eine detailliertere Erklärung und Darstellung ist natürlich auch willkommen! Wir werden alle Beiträge sammeln, um gemeinsam ein starkes Bild von Engagement und Zukunftsorientiertheit in der Sozialen Arbeit zu erstellen und zu veröffentlichen!

Schicken Sie uns Ihre Ideen bis zum 30.04.2019. Wir freuen uns auf alle Beiträge und Anregungen!

E-Mail an: praxisbuero@uni.lu

Zur Verfasserin:

Manou Flammang ist Sozialarbeiterin mit Masterabschluss und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin beim PraxisBüro an der Universität Luxemburg.



ACCOMPAGNER OU CONTRÔLER ? LA BUREAUCRATISATION AU SERVICE DU TRAVAIL SOCIAL.

Par **Sandie Richard**

Le Luxembourg dispose à l'heure actuelle d'un réseau de services sociaux répondant aux demandes de personnes aux situations de vie les plus variées (insertion professionnelle, sociale, addictions, précarité, santé, éducation etc...) Depuis les années 1990 s'est engagé un débat autour de la qualité du travail social. Avec la création d'un droit à l'aide sociale puis des offices sociaux, nous sommes passés en une dizaine d'années à la gestion de la précarité à une notion d'aide individualisée et personnalisée. Au fil des ans et dans une logique d'optimisation de l'offre et de réduction globale des coûts, la question de la transparence est venue au centre des préoccupations du gouvernement.

Or, si l'on ne peut nier que de réelles avancées ont été accomplies en la matière de qualité et de cohérence des prises en charges, il convient toutefois de constater que des logiques gestionnaires ne cessent de prendre de l'ampleur dans un secteur traditionnellement tourné vers l'humain. Ainsi, dans un souci de rationalité et de productivité, certains services sociaux d'aide luxembourgeois sont confrontés depuis peu à des procédures directement tirées du monde l'entreprise. Certes, ce glissement s'opère de façon progressive et reste encore relativement marginal, mais il est fort probable qu'il vienne à se propager à l'instar de ce qui se passe actuellement chez deux de nos voisins frontaliers, à savoir la France et l'Allemagne.

J'ai choisi d'illustrer mon propos à travers une expérience de travailleur social au sein d'un important organisme d'insertion professionnelle. Cet organisme d'aide à l'emploi a mis en place depuis peu de nouvelles procédures afin de pouvoir répondre au mieux aux besoins des demandeurs. L'introduction de travailleurs sociaux en tant que conseillers spécialisés allait de pair avec la création de ce nouveau dispositif. L'idée de départ était de répondre de la façon la plus juste possible aux

besoins des usagers les plus vulnérables sans pour autant freiner la prise en charge des personnes qui pourraient être directement employables et ainsi désengorger l'institution. Pour ce faire, l'agence a mis en place des normes et des procédures uniformisées. Il était nécessaire que les pratiques du travailleur social puissent être identifiées et aussitôt retranscrites et que les solutions proposées aux demandeurs soient elles même standardisées selon des codes précis.

Deux parcours ont été ainsi créés : un parcours dit régulier et un autre parcours qualifié d'intensif pour les personnes qui ne sont pas directement employables. A l'issue d'un « profiling » qui consistait à repérer en quelques minutes tous les désavantages qui pouvaient freiner l'accès à l'emploi d'une personne (garde d'enfants, transports, santé, facteurs psychologiques...) une convention de collaboration était proposée aux demandeurs d'emploi. Cette convention avait pour objectif officiel de motiver davantage les demandeurs à participer activement à la recherche d'emploi. Dans la réalité toutefois, cette convention comportait des énoncés appelés « diagnostics » qui exposait les principaux obstacles à l'employabilité identifiés par le travailleur social ainsi que les solutions proposées.

En ce qui me concerne, je me souviens avoir passé la majeure partie de mes rendez-vous à rentrer les informations personnelles de l'utilisateur dans la base, organiser et scanner les documents du dossier, établir la convention de collaboration, noter les rendez-vous, rentrer les congés, les absences non justifiées et convoquer les absents afin de procéder à des sanctions. J'ai consacré également beaucoup de temps à justifier auprès de mes supérieurs de la pertinence de certaines mesures ou formations pour un demandeur dès lors qu'elles sortaient du cadre prévu à cet effet (tous les cas et les procédures étaient normalisés) ou à faire du reporting

de sanctions que j'avais dû prendre envers l'utilisateur. Toutes les actions étant codifiées dans la base et pour la plupart suggérées par le logiciel, il me restait peu de marge de manœuvre pour écouter mon intuition et instaurer une relation authentique de confiance et de partenariat avec l'utilisateur.

Par ailleurs, il convient de préciser que certaines cultures ne partagent pas la même attitude face à gestion de l'incertitude que la culture luxembourgeoise. Ainsi, si notre société se rassure en planifiant, documentant et règlementant chaque étape d'un processus afin de se sentir efficace, d'autres cultures notamment celles issues de pays tiers sont beaucoup plus ouvertes aux changements et à l'incertitude. A mon sens, ce sont les relations avec les personnes issues de ces cultures qui sont le plus impactées par les nouvelles exigences de rendement et de productivité dans notre secteur. Car la nécessité pour le travailleur social d'être « accountable » au sens de « rendre des comptes » de sa pratique, le prive d'un temps précieux qu'il pourrait mettre à profit pour créer du lien avec l'utilisateur, avancer à son rythme et prévenir ainsi de nombreux malentendus interculturels.

Pour finir, et de manière plus générale, en ce qui concerne la vision du demandeur d'emploi, on peut constater au fil du temps un renforcement du contrôle avec davantage de sanctions et moins d'accompagnement. Le demandeur doit sans cesse justifier de ses « efforts propres », du nombre et de l'intensité de ses démarches. On assiste à un quasi renversement des rôles et le demandeur devient rapidement suspect de ne pas être assez actif et motivé dans sa recherche d'emploi. En cas du non-respect du règlement ou du refus d'obtempérer de ce dernier, les sanctions peuvent être lourdes allant de la suspension temporaire des aides à la radiation pure et simple.

Qu'en est-il de la satisfaction du demandeur face à un tel service d'aide ? L'utilisation d'une terminologie issue directement du monde de l'entreprise pour désigner l'objectif du suivi individualisé telle que « l'activation » de l'utilisateur ne doit pas faire oublier que l'accompagnement d'un être humain ne se résume pas à la quantité d'actes posés par le travailleur social. Selon Béatrice Hibou, en Floride, on estime que les conseillers ne passent pas plus de 10% de leur temps avec les demandeurs d'emploi. Le reste du temps est consacré à remplir des papiers, respecter des programmes, suivre des mesures préconisées par le logiciel, chercher des documents et procéder à des sanctions.

Quelle place reste-t-il à l'humain dans un système organisé pour contrôler et sanctionner les demandeurs plutôt que les accompagner ? Quel rôle est censé jouer le travailleur social dans de telles conditions de prise en charge ? Soumis à une pression constante, des logiques de performances surréalistes et contraint d'effectuer des tâches répétitives et chronophages, le conseiller se transforme malgré lui en un technicien dont le travail est essentiellement guidé par ordinateur.

Avec la mise en place du REVIS et les changements à venir dès Janvier 2019 dans les offices sociaux, il convient de rester vigilant afin que la bureaucratie et les logiques de rationalisation ne prennent pas le pas sur la qualité d'écoute et de prise en charge des personnes que nous accompagnons au quotidien.

A propos de l'auteur :

Sandie Richard est assistante sociale et enseignante, titulaire d'un Master 2 en Sciences Sociales option ingénierie de la Médiation de l'Université du Luxembourg. Elle participe à des recherches portant sur les thématiques liées à l'inclusion et à la diversité culturelle.

Beiträge aus der Praxis

BEITRAG ZUR DISKUSSION ÜBER DIE QUALITÄT DER KINDERBETREUUNG IN LUXEMBURG

THEMA: PERSONALSCHLÜSSEL UND PERSONALMANGEL IN DEN KINDERKRIPPEN – PERSONALSITUATION

Verfasst von **Loredana Helfer**

Zunächst sollte man differenzieren zwischen den Begrifflichkeiten „Personalschlüssel“ und „Personalangel“, der nicht zwangsläufig aus dem Personalschlüssel resultiert.

Personalschlüssel

Der gesetzlich vorgeschriebene Betreuungsschlüssel gibt vor, wie viele Fachkräfte eine Krippe beschäftigen muss, damit qualitative Bildungsarbeit stattfinden kann.

- Kinder im Alter von 0-2 Jahren:
1:6 (Ein/e ErzieherIn auf 6 Babys)
- Kinder im Alter von 2-4 Jahren:
1:8 (Ein/e ErzieherIn auf 8 Kinder)

Ich wähle bei Kindern im Alter von 0-2 Jahren bewusst den Begriff „Babys“, da hier der Fokus ein anderer ist und gerade die ersten Lebensjahre von Kindern die prägendsten eines Menschen sind.

Personalangel

Wenn von Personalangel gesprochen wird, dann ist in den meisten Fällen das tatsächliche Fehlen von Fachkräften gemeint.

Also spricht man hier in erster Linie von einer Knappheit von Arbeitskräften, die durch mehrere Faktoren verursacht wird, z. B. können Ausfälle durch ungeplante Krankheiten oder geplante Weiterbildungen der MitarbeiterInnen entstehen. Auch Mutterschutz und Elternzeit fallen ins Gewicht.

Hinzu kommt der angespannte Arbeitsmarkt. Es herrscht ein Fachkräftemangel. Es fehlt in Luxemburg an ErzieherInnen und es gibt strenge Normen bei der Anerkennung der Qualifikation und Kompetenzen bei Diplomen aus dem Ausland.

Blick in den Alltag der Crèche Huesenascht

Der Personalschlüssel mit seinen Einflüssen, Auswirkungen und Konsequenzen

Der Personalschlüssel ist beispielhaft für etwas, was in der Theorie funktioniert, in der Praxis aber nicht den gewünschten Erfolg bringt. Was dieser Personalschlüssel an diversen Problemen mit sich bringt, lässt sich an der kleinen Krippe Huesenascht gut verdeutlichen.

Die Krippe Huesenascht hat eine Genehmigung für sechzehn Kinder. In zwei Gruppen werden einmal sieben Kinder im Alter von drei Monaten bis zwei Jahren und in der zweiten Gruppe neun Kinder im Alter von zwei bis vier Jahren betreut. Das Gebäude ist nicht von Beginn an als Krippe konzipiert worden. Die Gruppenräume sind durch eine Betontreppe voneinander getrennt, was den Alltag etwas erschwert. In der Krippe sind vier Fachkräfte angestellt, daher kann es schnell zu Engpässen durch Ausfälle kommen, zum Beispiel wenn sich zwei Fachkräfte krankmelden.

Was bedeutet ein solcher Personalangel für die Krippe?

Kindergruppen müssen zusammengelegt werden, Aktivitäten müssen spontan angepasst werden, Vor- und Nachbereitungen für Aktivitäten fallen aus, es bleibt keine Zeit für geplante Elterngespräche, und es fehlt an der Zeit für die Dokumentation, die wir erstellen müssen.

Vor allem muss überdacht werden, wie viel Zeit in die Dokumentation und in die Vorbereitung geht, die auch zum Wohle des Kindes beiträgt.

Betreuungszeiten der Kinder müssen eventuell gar gekürzt und Eltern angerufen werden, um über den Personalnotstand unterrichtet zu werden. Der reguläre Gruppenalltag kann daher nicht mehr gewährleistet werden.

Was passiert, wenn der Betreuungsschlüssel unterschritten wird und der Personalnotstand ausbricht? Dass die Betreuungsqualität der Kinder abhängig ist vom Betreuungsschlüssel, ist nicht abzustreiten.

Auftrag der Krippe ist es, ein Bestandteil der kindlichen Bildung zu sein (non-formale Bildung). Doch wie soll eine Krippe diese garantieren, wenn das Team über eine längere Zeit nicht dem geregelten Alltag folgen kann?

Hinzu kommt, dass kranke Fachkräfte nicht umgehend ersetzt werden können und die gesunden Fachkräfte diese Arbeit auffangen müssen; dies geht zu Lasten der gesunden MitarbeiterInnen, deren Motivation schwinden kann.

Natürlich darf die Aufsichtspflicht nicht verletzt werden. Jedoch ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, dass mindestens zwei ErzieherInnen anwesend sein müssen, damit eine Fachkraft in Notsituationen eingreifen kann. Und die Betreuung der Kinder will auch in den Pausen der Fachkräfte gewährleistet sein. Wenn man sich allein in der Krippe befindet mit sechs Babys, von denen eins individuell betreut werden muss, so kommt es zur Notfallsituation, obwohl der Personalschlüssel erfüllt ist.

Kurz, es wird einfach „eng“, wenn bei diesem Personalschlüssel Personal ausfällt.

Ja, ich würde gar sagen, dass der Personalschlüssel belastend ist für die Leitung, weil trotz vorausschauender Planung schnell Personalangel entsteht.

Die Croix Rouge hat durch ihre Größe den Vorteil, dass wir bei akuten Ausfällen aus anderen Einrichtungen Personal zur Verfügung gestellt bekommen können – sofern deren Personalzustand das erlaubt. Es gibt eine interne Kooperation, die krippenübergreifend ist und auf die oft zurückgegriffen wird. Für die Qualität spielt dies eine große Rolle.

Unser Vorteil in Stadtbredimus ist es, dass wir hier auch die Möglichkeit haben, mit der SEA Stadtbredimus zusammenzuarbeiten, was es uns ermöglicht, plötzliche Ausfälle zu überbrücken.

Außerdem haben wir in unserer Krippe sehr gute Elternbeziehungen aufgebaut und erhalten Verständnis für unsere Situation. Bei Engpässen können wir durchaus Eltern darum bitten, ihr Kind wenn möglich und ausnahmsweise bei Bekannten oder der Familie in Betreuung zu geben.

Was sollte ein guter Betreuungsschlüssel gewährleisten?

Ein guter Betreuungsschlüssel muss so ausgerichtet sein, dass genug Zeit bleibt für Aktivitäten, Vor- und Nachbereitungen, Dokumentationen und vor allem für die individuelle soziale, motorische und sprachliche Förderung der Kinder. Die Sicherstellung der Grundbedürfnisse reicht aber nicht aus.

Um das Problem in Angriff zu nehmen, lassen sich folgende Empfehlungen/Vorschläge aussprechen, die über den Handlungsspielraum eines Trägers wie der luxemburgischen Croix Rouge hinausgehen:

Ein gesetzlich vorgeschriebenes Personalmanagement, das Aspekte beinhaltet wie Entgeltmanagement, Personalplanung, -führung, -verwaltung sowie Personalentwicklung, kann zur Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit führen.

Zufriedenheit im Job steht in engem Zusammenhang mit der Produktivität und Kreativität der MitarbeiterInnen; daher ist es umso wichtiger, hier Unterstützung zu bieten.

Es müssten ebenfalls Notfallpläne erstellt werden. Ein Springerkonzept könnte eine Lösung für Engpässe sein.

Die Qualität und somit auch die Bildungschancen der Kinder dürfen nicht abhängig sein vom Personalschlüssel. Um eine verlässliche Krippenqualität in Luxemburg garantieren zu können, sollte vor allem der Kleinkindschlüssel erhöht werden auf mindestens 1:5.

Zur Autorin:

Loredana Helfer ist BSSE-Absolventin und Responsable der Crèche Huesenascht Stadtbredimus.



Beiträge aus der Praxis

DAS „OFFENE KONZEPT“ ALS ELEMENT DER NON-FORMALEN BILDUNG IN DER KINDERTAGESBETREUUNG – SPANNUNGSFELDER UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE SOZIALE ARBEIT

Veränderung kann positiv sein, aber der rezente Konzeptwechsel in der Kindertagesbetreuung hat einen Einfluss auf sehr viele Kinder und die Implementierung des Konzepts wurde meines Erachtens nicht präzise genug durchdacht.

Das Konzept ist in einem öffentlichen Dokument dargelegt, das u. a. folgende Gedanken enthält: „(...) Die Orientierung der Kinder hin zu einer demokratischen Gesellschaft ist unser Hauptauftrag im Rahmen der non-formalen Bildung. Unter non-formaler Bildung ist jede Form organisierter Bildung zu verstehen, die freiwillig ist und Angebotscharakter hat“ (Mart, 2015).

Die non-formale Bildung ist die Bildungsarbeit, die außerhalb des formalen Schulsystems organisiert wird, sich an ein definiertes Zielpublikum richtet und spezifische Bildungsziele verfolgt.

Das Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend hat die Leitung über diese Projekte.

Der Hauptgedanke des Konzepts liegt darin, den betroffenen Kindern in Wechselwirkung mit ihren sozialen Ressourcen und Rahmenbedingungen einen glücklichen Aufenthalt in den Betreuungsstrukturen zu bieten. Zudem wird viel Wert auf den Anspruch auf Selbstbestimmung, Partizipation und Übernahme von Verantwortung gelegt. Es wird zudem versucht, auf die Interessen jedes Kindes einzugehen (Mart, 2015).

Zusammenfassend besteht die Hauptaufgabe darin, Angebote zu schaffen, die die Kinder ermutigen und motivieren sollen, selbstständig zu experimentieren. Es ist daher wichtig, nicht nur durch Theorie, sondern auch durch Praxis zu lernen. Die erfahrene Praxis ermöglicht dem Kind, sich in seiner Entwicklung zu entfalten, um schlussendlich zu einem selbstständigen Jugendlichen heranwachsen zu können.

Um auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Kinder aus verschiedenen Stadtvierteln oder aus unterschiedlichen Dörfern und Gemeinden eingehen zu können, müsste auch ein individuelles, sozialräumliches Konzept für jede Kindertagesbetreuungsstätte entwickelt werden.

Die Einführung des offenen Systems hatte zur Folge, dass viele wichtige Fragen/Situationen auf der Strecke blieben: Wie sieht es mit der Infrastruktur aus? Mehr Flexibilität? Mehr Personal? Kleinere Gruppen? Wie gehen wir mit den Kindern um, die mehr Struktur benötigen? Bindung zum Kind? Kinder mit speziellen Bedürfnissen?

Diese und andere wichtige Punkte sind in den letzten Monaten in den Hintergrund gerückt, obwohl sie sehr wichtig sind, um auf die Bedürfnisse jedes einzelnen Kindes eingehen zu können.

Das freie Entscheiden und die Selbstbestimmung hat klare Vorteile und bietet den Kindern die Möglichkeit, zu selbstbestimmten und autonomen Jugendlichen heranzuwachsen. Aber was ist mit denjenigen Adressaten, die eine gewisse Struktur und Hilfe brauchen?

In all den Methodendiskussionen geht man davon aus, dass man je-

des Kind individuell berücksichtigt und auf seine Situation reagieren kann. Dies ist meiner Meinung nach mit dem jetzigen Konzept praktisch nicht umsetzbar. Aus meiner Sicht als Professionelle hat die Einführung des Konzepts nicht wirklich mit Qualität, sondern eher mit Quantität zu tun. Seit einigen Monaten sind die Funktionsräume durch zu viele Kinder überfüllt. Der Personalschlüssel war zuvor auf elf Kinder pro Erzieher festgelegt. Zurzeit hat jeder Erzieher jedoch des Öfteren die doppelte Anzahl von Kindern, was auch eine gewisse Unzufriedenheit und Erschöpfung seitens der Erzieher mit sich bringt. Sprachliche und kulturelle Barrieren zwischen den Kindern und den Erziehern erschweren darüber hinaus die Erkennung der einzelnen Bedürfnisse der Kinder.

Folgende Punkte müssten nochmals aufgegriffen werden:

Der aktuelle Personalschlüssel müsste unbedingt überdacht werden, zudem müsste mehr qualifiziertes Personal eingestellt werden, um die Kinder mit speziellen Bedürfnissen aufzufangen und auch im Notfall Krankheitsfälle von Erziehern zu ersetzen.

An dieser Stelle müsste auch die Frage geklärt werden, ob die Gesellschaft wirklich möchte, dass sich jeder Erzieher um die doppelte Anzahl an Kindern kümmern muss und somit viel weniger Zeit für jedes einzelne Kind hat.

Die Faktoren „Teambuilding“ und Mitarbeiterführung müssten im Konzept aufgegriffen werden. Diese wichtigen Themen werden momentan vernachlässigt. Ohne eine gute Zusammenarbeit und Zufriedenheit seitens der Teammitglieder wird es schwer, alle Konzepte auch umzusetzen.

Ich vermisse das Zwischenmenschliche zwischen meinen Vorgesetzten und dem Rest des Teams.

Die Aufgabe der Erzieher liegt darin, es den Kindern und ihren Eltern gerecht zu machen und gleichzeitig die festgelegten Ziele der Vorgesetzten nicht außer Acht zu lassen. Trotz des doch sehr gestiegenen Arbeitsvolumens der Teams wird deren Einsatz von den Vorgesetzten als selbstverständlich angesehen und den Teams keine Wertschätzung entgegengebracht.

Hier wären evtl. auch Ausbildungslehrgänge für die Vorgesetzten angebracht, damit sie die Teams gut leiten, unterstützen und motivieren können.

Die aktuelle Raumgestaltung erreicht momentan ihre Grenzen und wird dem derzeitigen offenen System nicht gerecht. Außerdem ist unsere Infrastruktur nicht behindertengerecht.

Auf Basis des Feedbacks meines Teams kann ich behaupten, dass das offene System der non-formalen Bildung eine Unzufriedenheit der Erzieher mit sich bringt. Es ist außerdem festzustellen, dass sich Konflikte zwischen den Mitarbeitern seit der Einführung des Konzeptes vermehrt haben. Zu erwähnen ist auch die Tatsache, dass Anforderungen

an die Inklusion bestehen, jedoch durch verhaltensauffällige Kinder, die selbstbestimmt ihren Impulsen nachgehen, die nötige Sicherheit für die Inklusion von Kindern mit spezifischen Bedürfnissen immer wieder bedroht ist.

Als Konklusion möchte ich behaupten, dass wir mit dem offenen System in eine falsche Richtung steuern könnten. Das Hauptziel, die Autonomie der Kinder, wird bewusst gefördert, jedoch bleiben dabei andere Werte auf der Strecke oder sind sehr schwer vermittelbar ge-

IN DER SÜSSLICHEN VORHÖLLE DER SOZIALARBEIT MIT MINDERJÄHRIGEN UNBEGLEITETEN GEFLÜCHTETEN

Verfasst von **J.**

Stellen Sie sich die perfekte Welt einmal vor. Wie würde sie aussehen? Sie würden wohl keinen Grund darin sehen, diesen Artikel über den Alltag mit minderjährigen unbegleiteten Geflüchteten zu lesen. In der perfekten Welt würde Friede und Solidarität herrschen, der Gedanke an Flucht wäre uns fremd und Sozialarbeit würde zum Erhalt dieses Paradieses und nicht zur Überwindung der Hölle dienen.

Ich hingegen arbeite mit jungen Menschen, die entweder von ihren Eltern den Auftrag bekamen, ihr Glück in einem fernen Land zu finden, oder die ihre Eltern auf der Reise in dieses Glück verloren haben. Jungs, die oft traumatisiert sind durch das, was im Herkunftsland, auf dem Weg ins vermeintliche Zielland und manchmal sogar in diesem geschah.

Die Realität gleicht oft mehr der Vorhölle als dem Paradies. Nicht weil es an den pädagogischen Rahmenbedingungen fehlt, sondern an einer Bleibeperspektive. Denn gerade im Bereich der Geflüchtetenarbeit hängen pädagogische Ziele eng mit politischen Realitäten zusammen.

Nachdem die Jugendlichen verschiedene Ankunftsstationen durchlaufen haben, landen sie oft in kleinen Strukturen. Dort wartet immer öfter eine fast familiäre Atmosphäre auf sie, ein eigenes Zimmer, Koch- und Freizeitmöglichkeiten, ReferenzerzieherInnen, ein im Vergleich zu den Erwachsenenstrukturen hoher Personalschlüssel, ein abgestimmtes komplexes Netzwerk aus Menschen mit verschiedenen Spezialisierungen, die Möglichkeit, eine Schule zu besuchen und ein schier unüberschaubares Hilfsangebot. Gelingt es den Jugendlichen, sich in Luxemburg kulturell irgendwie zurechtzufinden, so beginnen die Anforderungen. Sprachen müssen gelernt, Traumata aufgearbeitet, Freundeskreise geschaffen, Methoden des Autonomieerwerbs erworben und vor allem ein realistisch zu erreichendes Ziel definiert werden.

Stellen Sie sich nun vor, sie lebten in dieser Situation mit all den Annehmlichkeiten, von denen SozialpädagogInnen, aber auch Geflüchtete im Ausland nur träumen können. Fragen Sie sich bitte, warum der ganze Aufwand notwendig ist. Wozu das Ganze? Was jetzt? Riskiert die Person zurückgeschickt zu werden oder hat sie eine Chance, hierzubleiben? Und unter welchen Bedingungen?

worden. Werte wie Normen, Regeln, Manieren und so weiter gehen in diesem aktuellen System völlig verloren. Die Kinder kennen und akzeptieren oft kein „Nein“ mehr und machen manchmal regelrecht, was sie wollen.

Zur Autorin:

Die Autorin ist gelernte Erzieherin und arbeitet mit Kindern zwischen 3 und 12 Jahren in der außerschulischen Kindertagesbetreuung.

*Doch das Paradies ist verriegelt und der Cherub hinter uns;
wir müssen die Reise um die Welt machen, und sehen,
ob es vielleicht von hinten irgendwo wieder offen ist.*

Heinrich von Kleist

Die meisten Jugendlichen bekommen nach ein paar Monaten erstmals eine befristete Aufenthaltsgenehmigung bis zur Volljährigkeit. Anschließend wird dann aber nochmals über die Bleibeperspektive entschieden. Dieser Druck, nicht zu wissen, wie es dann weitergeht, beeinflusst ihr Handeln von Anfang an stark. Während die einen sich einreden, dass sie, wenn sie gewisse Hürden überwinden, regelmäßig zur Schule gehen, nicht auffällig werden oder sich ein stabiles Umfeld aufbauen, bleiben dürfen, stellt sich bei anderen der Frust ein beim Gedanken, nicht zu wissen, wie es nach dem achtzehnten Lebensjahr weitergeht.

Im Christentum ist die Vorhölle eine Zwischenetappe zum Paradies.

In den letzten Jahren wurden viele Anstrengungen unternommen, um die Aufnahme und Integration von Geflüchteten zu vereinfachen. Auf politischer Ebene wurden Maßnahmen ergriffen, um die Ankunft zu erleichtern. Die Zivilgesellschaft mobilisierte von Anfang an riesige Ressourcen, um Menschen nicht nur in ihrer akuten Not zu helfen, sondern sie auch mittelfristig zu integrieren. Die Träger haben massiv Personal eingestellt und gefördert. Es gilt, diese Anstrengungen zusammenzutragen und mit allen Beteiligten eine Vision zu entwickeln, damit die Menschen, die aus der Hölle geflüchtet sind, nicht in der Vorhölle verharren müssen. Im irdischen Paradies herrscht Klarheit und Sicherheit. Menschen haben eine Wohnung, leben mit ihren Liebsten zusammen, nehmen wirtschaftlich, kulturell und politisch am Geschehen teil. Dieses Paradies rückt für viele Menschen in Luxemburg in immer weitere Ferne. Die Armutsstatistiken sprechen für sich. Wir müssen uns die Frage stellen, in welcher Gesellschaft wir leben wollen. Diese Frage muss von allen Verantwortlichen gemeinsam beantwortet werden. Tun wir das nicht, riskieren auch einzelne Zwischenerfolge keine langfristigen Verbesserungen zu erzielen.

Zum Autor:

J. ist Erzieher und arbeitet in einer Struktur für minderjährige unbegleitete Geflüchtete.

Praxismesse

INFORMATIONSTÄNDE AUF DER PRAXISMESS



Feedback zum Praxis- und Kontakttag

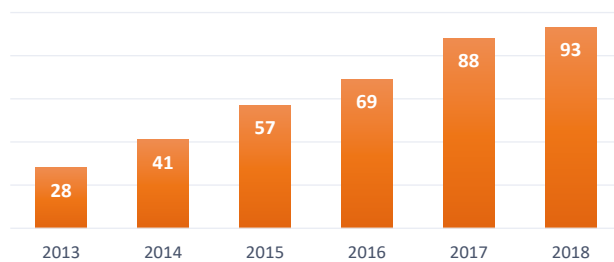
Jedes Jahr werden die teilnehmenden Organisationen des Praxis- und Kontakttages gebeten, einen Auswertungsbogen auszufüllen. Hiermit werden nicht nur Informationen, Motivationen und Meinungen erfragt, sondern ebenfalls Verbesserungsvorschläge entgegengenommen.

Auch dieses Jahr freut sich das PraxisBüro über die vielen positiven Rückmeldungen. Der Praxis- und Kontakttag war erneut ein voller Erfolg und ist auf große Zufriedenheit gestoßen. **Das zeigte sich vor allem dadurch, dass alle Organisationen im nächsten Jahr wieder teilnehmen möchten.**

Über die Zeit hat sich das Event zu einem wichtigen Termin im Kalender der Sozialen Arbeit in Luxemburg entwickelt. Die Zahl der teilnehmenden Organisationen ist von 28 im Jahr 2013 auf 93 in diesem Jahr gestiegen.

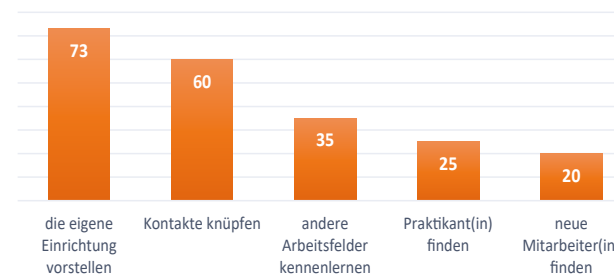
Besonders erfreulich war, dass das diesjährige Event auf zwei Etagen stattfinden konnte. Somit wurde dem Wunsch nach mehr Platz, den die Teilnehmer im Jahr 2017 äußerten, nachgekommen.

Entwicklung über die Jahre -
Anzahl der Organisationen



Die teilnehmenden Organisationen brachten an diesem Tag sehr vielseitige Motivationen und Erwartungen mit. Der primäre Grund, warum die Organisationen am Praxis- und Kontakttag teilgenommen haben, ist die Möglichkeit, die eigene Einrichtung vorzustellen. Fast genauso wichtig ist es ihnen, neue Kontakte knüpfen zu können. Aber auch das Kennenlernen anderer Arbeitsfelder sowie das Rekrutieren von Praktikanten und Mitarbeitern zählten zu den Zielen der Teilnehmer.

Warum nehmen die Organisationen am PuK teil?

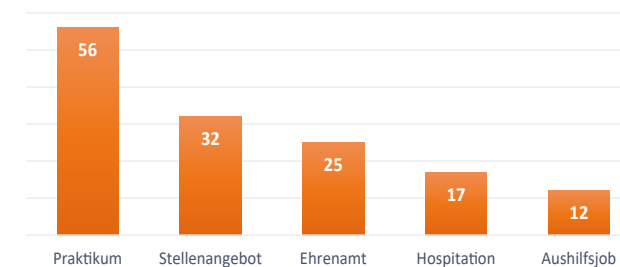


Besonders positiv wurde der Austausch mit Studierenden und Einrichtungen sowie die allgemeine Organisation wahrgenommen. Zusätzlich stieß das Morgenprogramm und das Interesse der Studierenden auf positive Resonanz.

Die Studierenden können insbesondere vom großen Angebot der vielseitigen Organisationen profitieren. Vor allem das Angebot an Praktikums- und regulären Stellen war sehr groß. Darüber hinaus wurden ehrenamtliche Stellen, Hospitationen und Aushilfsjobs angeboten. Des Weiteren waren einige Organisationen da, um über Fortbildungsmöglichkeiten und Angebote zu Persönlich-

keitsentwicklung sowie generell über ihr Spezialgebiet innerhalb der Sozialen Arbeit zu informieren.

Welche Möglichkeiten werden den Studierenden seitens der Organisation geboten?



Insgesamt zeigen die Auswertungen, dass die Organisationen vorrangig den Austausch untereinander und den Kontakt mit den Studierenden schätzen. Das PraxisBüro freut sich darauf, auch nächstes Jahr wieder die vielfältigen Akteure der Sozialen Arbeit zusammenbringen zu können und den gegenseitigen Austausch und konstruktive Diskussionen anzuregen.

La conférence interactive du matin était excellente

Marco Fehl hat es immer wieder betont: **WIR sind diejenigen, die etwas verändern können.**

Diejenigen, die sich für die verletzbarsten Menschen uns stark machen können. (...) Deswegen sollten wir uns nicht durch Barrieren aufhalten lassen, sondern an dem Orientieren was wir tatsächlich verändern können. *Simone Klees*

Très belle organisation dans l'ensemble.
À l'année prochaine



Der Bedarf ist da, da viele Praxiseinrichtungen beklagen, nicht genügend qualifiziertes Personal auf dem Arbeitsmarkt vorzufinden und der Praxis- und Kontakttag stellt demnach eine Plattform dar, **die in Luxemburg einzigartig ist.** *Chantal Lenertz*



Derweil erleben die Standbesucher die Vielfalt des sozialen Sektors in Luxemburg. Sie haben die Qual der Wahl was ihr Betätigungsfeld angeht: in der Tat reicht **das Angebot von der Wiege bis zur Bahre.** *Paul Zens*

Merci pour l'organisation de cette journée particulièrement enrichissante!

Eine tolle Initiative!



Insbesondere für Organisationen, die auf Grund eines ähnlichen Arbeitsauftrages hinsichtlich der Finanzierung in Konkurrenz stehen, erleichtert der ungezwungene Umgang im Rahmen dieses Kontakttages einen nützlichen, **„grenzüberschreitenden“** Austausch. *Marceline Filbig*

Dank der professionellen Hartnäckigkeit, den durchdachten Argumenten dafür, der Sinnhaftigkeit des Events und der guten Vernetzung der Veranstalter hat sich der **„Praxis und Kontakttag“** innerhalb von sechs Jahren zu **einem festen Termin in den Agenden** von zahlreichen Akteuren Luxemburgs entwickelt. *Paul Zens*



Es war ein zauberhafter Tag. Bis zum nächsten Jahr!



Zeitlich hat sich der Praxis und Kontakttag somit exakt in der Schnittstelle **zwischen dem alten und neuen Arbeitsfeld** eingereiht und diese Plattform habe ich mir zum Nutzen gemacht mich im Vorfeld auf die neue Arbeitsstelle vorzubereiten. *Chantal Lenertz*



Der Moderator des partizipativen Austauschs zum Thema **„Was sind die Bedürfnisse der Akteure der Sozialen Arbeit“** vermochte sowohl dem Fachpublikum wie auch den Studierenden einen erfrischenden Einblick in die Wichtigkeit jedes einzelnen **Akteurs der sozialen Arbeit** zu vermitteln und den Blick auf die vorhandenen Handlungsmöglichkeiten zu lenken; dies trotz eventueller finanzieller oder personaler Engpässe sowie struktureller Probleme. *Marceline Filbig*

Journée intéressante et enrichissante pour les étudiants

Presseartikel

SOZIALARBEIT BETRIFFT UNS IN ALLEN LEBENSLAGEN 6. PRAXIS- UND KONTAKTTAG AN DER UNI

Verfasst von **Claude Karger** und publiziert auf **journal.lu** am 18.10.2018

Ob in den Bereichen Kindheit, Jugend und Familien, Gesundheit, Beschäftigung, Inklusion, Alter, Pflege, Chancengleichheit, Flüchtlingsbetreuung oder Resozialisierung: „Sozialarbeiter“ werden überall händierend gesucht. Wobei es unter den Mitarbeitern des breit gefassten Sektors, in dem sich öffentliche und private Akteure tummeln, Gemeinden, Stiftungen, Vereinigungen ohne Gewinnzweck und andere Gesellschaftsformen natürlich eine Vielzahl an spezialisierten Berufsprofilen gibt. Um diese angehenden Studenten vorzustellen, aber sie auch mit bereits Aktiven im Sozialbereich zusammenzubringen und einen Austausch untereinander zu ermöglichen, veranstaltet die Uni-Fakultät für Sprachwissenschaften und Literatur, Geisteswissenschaften, Kunst und Erziehungswissenschaften bereits seit 2013 immer im Oktober einen „Praxis- und Kontakttag“. Rund 500 Teilnehmer konnten Vizerektor Romain Martin und Petra Böwen, Hauptdozentin, Verantwortliche des berufsbegleitenden „Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften“ und Ko-Verantwortliche des akademischen BSSE gestern zur 6. Ausgabe der

Veranstaltung begrüßen, die auch von der „Oeuvre Nationale de Secours Grande-Duchesse Charlotte“ unterstützt wurde.

Deren Präsident Pierre Bley verwies auf die bedeutende Dynamik im Sektor. Wie eine Studie von 2010 ermittelte, sind allein rund 7.000 Vereinigungen dort unterwegs, von denen die Hälfte weniger als 20 Jahre alt sei. Und mehr als die Hälfte der Vereinigungen seien auch Arbeitgeber. Aber was brauchen Akteure der Sozialarbeit, um gute Arbeit leisten zu können? Diese Frage stand im Mittelpunkt des gestrigen Tages. Schliesslich gehe es in den besonders stark von zwischenmenschlichen Beziehungen betroffenen Berufen - „die allerschönsten der Welt“ - um weit mehr als um Lohn und Geld. „Nur wenn alle Akteure der Sozialarbeit zusammen arbeiten, schaffen sie auch eine gute Arbeit“, befand die Expertin. Sara Steinmetz war es vorbehalten, Begriffsbestimmung und Ausdehnung des Bereichs Soziale Arbeit aufzuzeigen. Ein Bereich, der weiterhin ein weites Forschungsfeld bleibt.

Mehr: www.praxisbuero.lu

6. PRAXIS- UND KONTAKTTAG

Publiziert im **Newsletter** der Universität Luxemburg

Unter dem Motto „Wissenschaft trifft Praxis, Politik an Öffentlichkeit“ organisierte das PraxisBüro der Universität Luxemburg am 18.10.2018 den 6. Praxis- und Kontakttag auf dem Campus Belval, der in diesem Jahr in Kooperation mit der Oeuvre Nationale de Secours Grande-Duchesse Charlotte stattfand.

Das PraxisBüro ist als Schnittstelle zwischen der Universität und den vielfältigen Akteuren in Praxis und Politik konzipiert. Es bietet Information, Beratung, Unterstützung und Kooperation für Studierende, Hochschulmitarbeiter, Vertreter der Praxis und der Politik und die interessierte Öffentlichkeit.

Der jährlich stattfindende Praxis- und Kontakttag ist die größte Plattform für die verschiedensten Akteure der Sozialen Arbeit in Luxemburg.

Das Thema des Tages „Was sind die Bedürfnisse der Akteure der Sozialen Arbeit?“ lockte in diesem Jahr ca. 500 Interessierte an. Studierende, Professionelle und Entscheidungsträger aus der sozialen Praxis, Lehrende und Politiker konnten sich

in einem Workshop aktiv einbringen. Petra Böwen, Leiterin des PraxisBüros, freute sich über die rege Beteiligung: „Es ist überwältigend, wie viele Ideen und Vorschläge gesammelt wurden. Sie werden alle gesichtet und in unserer nächsten NetzWerk-Publikation veröffentlicht.“

Am Nachmittag fand die Praxismesse mit 95 Informationsständen aus Luxemburg und der Großregion statt. Wie jedes Jahr bekamen die Praxiseinrichtungen die Möglichkeit, sich und ihre Arbeit vorzustellen, Kontakte mit potentiellen Praktikanten, Honorarkräften und eventuell zukünftigen Berufseinsteigern herzustellen und sich untereinander zu vernetzen.

Studierende hatten die Möglichkeit, sich über die Vielfalt des sozialen Sektors zu informieren, Kontakte zu knüpfen und sich für ein Praktikum oder zukünftige Jobs zu bewerben.

Der nächste Praxis- und Kontakttag findet am 24.10.2019 statt.

Weitere Informationen: petra.boewen@uni.lu



Faculty of Language
and Literature, Humanities,
Arts and Education



uni.lu
UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG

Machen Sie mit!
Sie möchten Ihre Einrichtung vorstellen?
Sie suchen Praktikanten, Aushilfskräfte, Mitarbeiter?
Sie suchen den Austausch mit Studierenden,
Universitätsmitarbeitern und Professionellen?

24. Oktober
2019

save
thedata

7. Praxis- und Kontakttag



PraxisBüro

Kontakt:
petra.boewen@uni.lu
www.praxisbuero.lu



ŒUVRE
Nationale de Secours
Grande-Duchesse Charlotte



Faculty of Language
and Literature, Humanities,
Arts and Education



uni.lu
UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG

Venez nombreux !
Vous aimeriez présenter votre structure ?
Vous cherchez des stagiaires,
des collaborateurs ponctuels ou permanents ?
Vous aimeriez établir un échange avec les étudiants,
l'équipe de l'Université et les professionnels présents ?

24 octobre
2019

save
thedata

7e Journée des Acteurs du Secteur Social



PraxisBüro

Contact:
petra.boewen@uni.lu
www.praxisbuero.lu



ŒUVRE
Nationale de Secours
Grande-Duchesse Charlotte



Von links nach rechts: Manou Flammang - *Wissenschaftliche Mitarbeiterin*,
Céline Dujardin - *Wissenschaftliche Mitarbeiterin*, Petra Böwen - *Leiterin des PraxisBüro*,
Parida Mazzei - *Verwaltungsmitarbeiterin*, Claude Klopp - *Verwaltungsmitarbeiter*

MACHEN SIE MIT!

Die regelmäßige NetzWerk-Publikation versorgt Sie mit Neuigkeiten aus Wissenschaft,

Politik und Praxis im Bereich der Sozialen Arbeit und fördert somit die Vernetzung aller Akteure der Sozialen Arbeit unter dem Motto „Wissenschaft trifft Praxis, Politik und Öffentlichkeit“.

Wir möchten Sie mit Gleichgesinnten zusammenbringen oder Diskussionen anregen zwischen Vertretern unterschiedlicher Meinungen und Auffassungen.

Wir möchten einen Beitrag dazu leisten, Ihre Organisation besser zu vernetzen und Ressourcen effizienter einzusetzen.

Wir möchten Sie dabei unterstützen, sich selbst und ihre Organisation mit dem nötigen Wissen zu versorgen, um positive Entwicklungen und Lernprozesse zu fördern.

Zusammen, für die Soziale Arbeit!

- Um diesen Auftrag weiterhin erfüllen und zielgerichtet relevante Beiträge sammeln und schreiben zu können, brauchen wir Ihre Hilfe!
- Egal ob Sie als Erzieher, Sozialpädagoge, Sozialarbeiter arbeiten oder einen anderen sozialen Beruf ausüben, ob Sie im Feld arbeiten, koordinieren oder eine Leitungsposition ausfüllen, ob Sie an der Gestaltung von Gesetzesprojekten und -texten teilnehmen, sozialwissenschaftliche Arbeit leisten oder einer Advocacy-Gruppe angehören:
- Sie sind die Experten in Ihrem Tätigkeitsfeld. Sie kennen die neuesten Entwicklungen und Gesetze sowie deren Auswirkungen auf die Praxis in Ihrem Bereich. Sie besitzen das Wissen,

das mit anderen geteilt werden muss, um konstruktive Entwicklungs- und Veränderungsprozesse anzuregen!

Deswegen benötigen wir auch Ihre aktive Mitarbeit!

- Helfen Sie uns, die wichtigen und aktuellen Themen zu beleuchten.
- Sagen Sie uns, welche Bedürfnisse Sie im Bereich der Vernetzung und Kooperation haben. Schlagen Sie uns Themen für Publikationen, Forschungsaktivitäten und Konferenzen vor.
- Teilen Sie uns mit, welche Gesetzesänderungen besonders wichtig für Sie sind und welchen positiven oder negativen Einfluss dies auf Ihre Arbeit hat.
- Berichten Sie uns von Best Practices und wichtigen Erfahrungen, die Sie in Ihrer täglichen Arbeit machen, damit wir es mit anderen Interessierten und Betroffenen teilen können.
- Schicken Sie uns interessante Artikel, die Sie inspiriert oder zum Nachdenken angeregt haben.

Besuchen Sie unsere Homepage www.praxisbuero.lu!

Nehmen Sie an unseren Veranstaltungen teil!

Fragen Sie an, in unseren E-Mail-Verteiler aufgenommen zu werden!

Kontaktieren Sie uns direkt per E-Mail an: praxisbuero@uni.lu! Wir sind offen für jede Art von Vorschlägen und Ideen und möchten wissen, was Sie im Berufsalltag bewegt.

Wir freuen uns auf Ihre Beiträge!
Ihr PraxisBüro-Team

DIE FORSCHUNGSAKTIVITÄTEN DES PRAXISBÜROS

Unsere Forschung setzt sich mit aktuellen Themen und Herausforderungen der Sozialen Arbeit auseinander. Die Qualitätsentwicklung der Studiengänge in der Sozialen Arbeit nimmt hier ebenfalls ihren Platz ein. Wir bieten außerdem Auftrags- und Handlungsforschung sowie Evaluationen.

Nachfolgend möchten wir unsere aktuellen, fortlaufenden Forschungsprojekte kurz vorstellen.

1. Praxisfelder der Sozialen Arbeit in Luxemburg (Typologie)

Die Argumentation einer Typologie der Praxisfelder gibt den sehr vielfältigen sozialen Bereichen eine Ordnung und ermöglicht somit die Analyse der Praktikumsstellen, der Studienabschlussarbeiten und der beruflichen Praxis der BSSE-Studierenden bzw. BSSE-Absolventen. Es erlaubt zudem, unterschiedliche Akteure zu verorten und damit zielgerichtete, themenspezifische oder themenübergreifende Netzwerke zu fördern.

2. „Der BSSE und seine Praxisfelder“

Der Forschungsbericht „Der Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften (BSSE) und seine Praxisfelder“ beschäftigt sich mit dem Studiengang des BSSE und stellt seine Bedeutung für die luxemburgische Gesellschaft im Allgemeinen und für die Profession der Sozialen Arbeit im Besonderen dar. Er zeigt die Vernetzung der vielfältigen Praxisfelder und der verschiedenen politischen Bereiche auf. Mit diesem Projekt möchte das PraxisBüro auf die Soziale Arbeit als wesentliche Säule für das Funktionieren unserer Gesellschaft hinweisen und weitere Brücken zwischen den unterschiedlichen Akteuren schaffen. Der Forschungsbericht kann in der Rubrik „Forschung & Entwicklung“ auf praxisbuero.lu abgerufen werden.

Die Entwicklung und Bedeutung des Studiengangs wird durch die Anzahl der Absolventen und deren Berufsabschlüsse illustriert, wobei auch die wachsende Nachfrage bei den Studienplätzen erstmals systematisch aufgearbeitet wird. .

3. Arbeitsmarktbeobachtung in den Sozialen Praxisfeldern in Luxemburg

Das PraxisBüro führt eine kontinuierliche Arbeitsmarktbeobachtung durch. Somit können die Passung zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Stellenmarkt der Sozialen Arbeit in Luxemburg wissenschaftlich analysiert und Entwicklungstrends für den

gesamten sozialen Sektor erkannt werden. Im Anschluss wird das Working Paper „Der Arbeitsmarkt der Sozialen Arbeit in Luxemburg“ dargestellt.

4. Bewerber-, Studienverlaufs- und Verbleibsforschung

Nachdem der erste Forschungsbericht 2017 veröffentlicht wurde, führt das PraxisBüro die lückenlose Bewerber-, Studienverlaufs- und Verbleibsforschung weiter. Es werden soziodemographische Daten der Bewerber erfasst sowie die Praktikumsstellen und Bachelorarbeiten gemäß der Typologie der Praxisfelder eingeordnet. Das PraxisBüro versucht zudem, mit den Absolventen in Kontakt zu bleiben und zu dokumentieren, in welchen Einrichtungen und in welchen Bereichen diese nach Abschluss des Studiums tätig sind. Diese Forschungsaktivitäten wurden ausgeweitet auf das seit dem Studienjahr 2017-2018 angebotene berufsbegleitende BSSE-Studienprogramm. Hier wird demzufolge auch analysiert, aus welchen Praxisfeldern die Bewerber kommen, welche Ausbildungen sie bei der Bewerbung bereits haben und inwiefern sich ihr beruflicher Werdegang nach Abschluss des berufsbegleitenden BSSE ändert. Des Weiteren werden auch die Bewerberprofile der Weiterbildung „Zertifikat Lerncoaching“ dokumentiert und analysiert.

Die gewonnenen Informationen können Denkanstöße für die Weiterentwicklung der Ausbildung der Sozialen Arbeit liefern. Außerdem werden dadurch die vielfältigen Bereiche sichtbar, in denen ehemalige Studierende der Sozialen Arbeit/ Sozialpädagogik tätig sind.

5. La formation continue dans l'intervention socio-éducative - inventaire, besoins et perspectives

In diesem Forschungsprojekt wird die Weiterbildungslandschaft des sozio-pädagogischen Bereichs dokumentiert. Des Weiteren werden zusammen mit den unterschiedlichen Akteuren nicht abgedeckte Bedürfnisse herausgearbeitet und mögliche Perspektiven entwickelt. Auf konkreten Wunsch der Akteure der luxemburgischen Sozialen Arbeit (Praktikumsbetreuer der Module „Berufliche Praxis“ und Entscheidungsträger der Einrichtungen) hat das PraxisBüro, in Kooperation mit der Hochschule Nordwestschweiz, eine anerkannte berufliche Weiterbildung konzipiert. Seit 2017 ist die Weiterbildung „Zertifikat Lerncoaching“ im Angebot der Universität Luxemburg. Mehr Informationen hierzu finden Sie unter lerncoaching.uni.lu.

DER ARBEITSMARKT DER SOZIALEN ARBEIT IN LUXEMBURG

Um einen umfassenden Überblick über den luxemburgischen Arbeitsmarkt in den sozialen Arbeitsfeldern zu erhalten, sichtet das PraxisBüro seit März 2014 systematisch alle für die Absolventen relevanten Stellenanzeigen in der Samstagsausgabe der Tageszeitung Luxemburger Wort. Im Jahr 2015 konnten somit 972 Stellenanzeigen dokumentiert werden.

Zur Vervollständigung werden seit 2017 zweimal monatlich die Jobportale der Staatsstellen (govjobs.public.lu), der Gemeinden sowie des Bildungsministeriums eingesehen. In 2017 konnten insgesamt 1571 Stellenanzeigen erfasst werden.

1 Ziele

Die Beobachtungen zielen zum einen auf die potenziell interessanten Stellen für die Absolventen des BSSE (Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives) ab. Andererseits geht es auch darum, die Anforderungen und Charakteristiken der Stellenprofile zu analysieren, die im Einzelfall vom pädagogisch unqualifizierten Mitarbeiter bis hin zum Masterabsolventen reichen können. Auf einer weiteren Ebene verfolgt das Projekt die Ziele, soziale und gesellschaftliche Entwicklungen sowie sozialpolitische Investitionen auf dem Luxemburger Stellenmarkt zu dokumentieren.

2 Analysekriterien

Die Stellenanzeigen werden nach folgenden Kriterien erfasst:

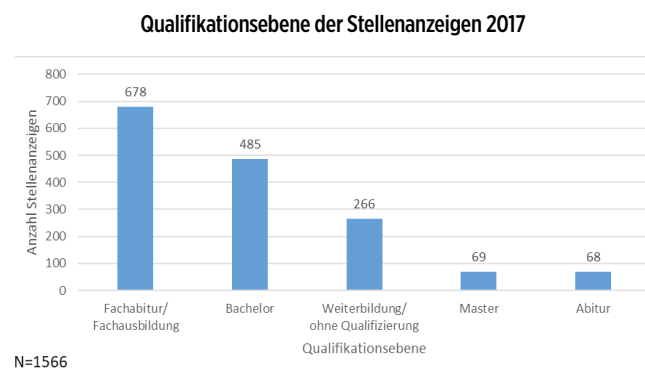
- Posten
- Qualifikation (ohne Ausbildung bis Masterebene)
- Träger (Staat, Gemeinde, Non-profit-Organisation, privat)
- Sprache der Anzeige
- Erfordertes Sprachenprofil
- Bereich/Praxisfeld
- Vertrag (befristet oder unbefristet)

Des Weiteren werden alle Stellenanzeigen vollständig gesammelt und als Dokumente gespeichert. Mit qualitativen inhaltsanalytischen Methoden können die Anzeigen nach erforderlichem Kompetenzprofil analysiert werden. Diese Kompetenzprofile

spiegeln die Anforderungen des Arbeitsmarkts wider, was u. a. zur Qualitätsentwicklung der Studiengänge und Ausbildungen beitragen kann.

3 Qualifikationsebene

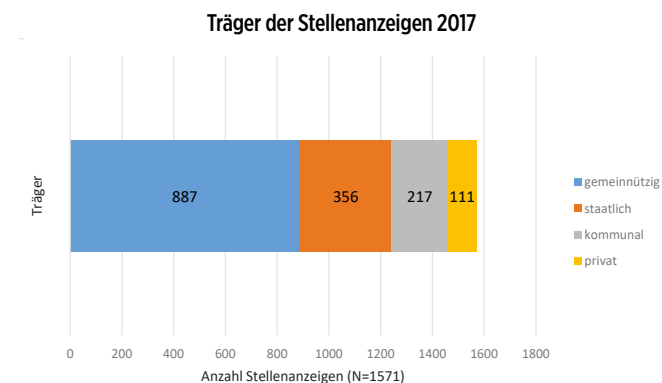
Die nachstehende Abbildung zeigt die Stellenanzeigen von 2017 nach ihrer Qualifikationsebene. Bei den ursprünglich 1571 registrierten Stellenanzeigen präzisieren fünf keine Qualifikationsebene, wodurch 1566 Anzeigen nach dem Kriterium der Qualifikationsebene eingeordnet werden können.



Die Abbildung zeigt, dass Stellenanzeigen für Posten mit Fachabitur oder Fachausbildung (678 Stellenanzeigen) am häufigsten ausgeschrieben sind. Bei der Mehrheit handelt es sich um Stellen mit Fachabitur (größtenteils diplomierte Erzieher). Bei der Fachausbildung handelt es sich meistens um Posten für Auxiliaire de vie (DAP). Der Bachelorabschluss im sozialen und/oder erzieherischen Bereich folgt mit insgesamt 485 Stellenanzeigen. Die Gruppe „Weiterbildung/ohne Qualifizierung“ mit 266 Stellenanzeigen enthält alle gesuchten Personen, die ohne fachliche Ausbildung eingestellt werden, sowie jene, für die eine spezifische Weiterbildung am Arbeitsplatz vorausgesetzt wird. Dies sind z. B. die Weiterbildungen des Hilferziehers („aide-éducateur“) und des Familienhelfers („aide socio-familiale“). Deutlich weniger Stellenanzeigen können mit Masterabschluss (69 Anzeigen) oder mit allgemeinem Abitur (68 Anzeigen) auf dem Arbeitsmarkt der Sozialen Arbeit dokumentiert werden.

4 Träger

Die nachstehende Abbildung zeigt die Stellenanzeigen von 2017 nach ihren Trägern. Die Träger werden in vier Gruppen unterteilt: die gemeinnützigen Vereinigungen (asbl, fondation), die staatlichen Strukturen, die kommunalen Strukturen sowie die privaten (kommerziellen) Vereinigungen.

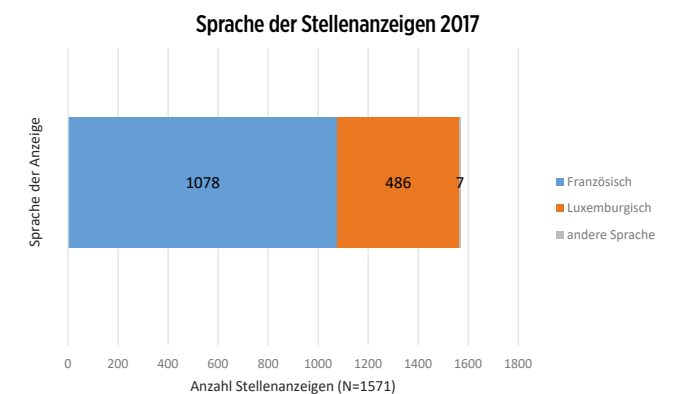


Die Abbildung zeigt, dass die meisten Stellen bei gemeinnützigen Vereinigungen (887 Stellenanzeigen) ausgeschrieben werden. Insgesamt 356 Stellenanzeigen können in staatlichen Strukturen dokumentiert werden sowie 217 Stellenanzeigen in kommunalen Strukturen. Ebenfalls 111 Stellenanzeigen können in privaten Vereinigungen verzeichnet werden.

5 Sprache der Anzeige

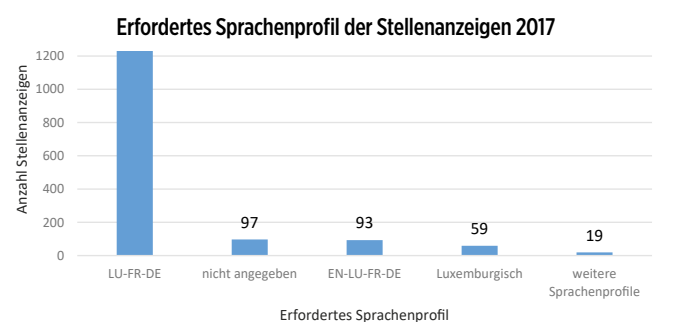
Die nachstehende Abbildung zeigt die Stellenanzeigen 2017 nach der Sprache, in der sie veröffentlicht wurden. Hier kann hauptsächlich zwischen Französisch und Luxemburgisch unterschieden werden.

Die Abbildung zeigt, dass zwei Drittel (1078) der Stellenanzeigen in französischer Sprache veröffentlicht wurden. Das verbleibende Drittel (486) beinhaltet Stellenanzeigen in luxemburgischer Sprache. Nur vereinzelt, d. h. bei sieben Stellenanzeigen in einem Jahr, wurden die Stellen in einer anderen Sprache aufgegeben. In diesen seltenen Fällen wurde in Deutsch oder Englisch inseriert.



6 Erfordertes Sprachenprofil

Die nachstehende Abbildung zeigt die 1571 dokumentierten Stellenanzeigen nach ihrem erforderlichen Sprachenprofil.

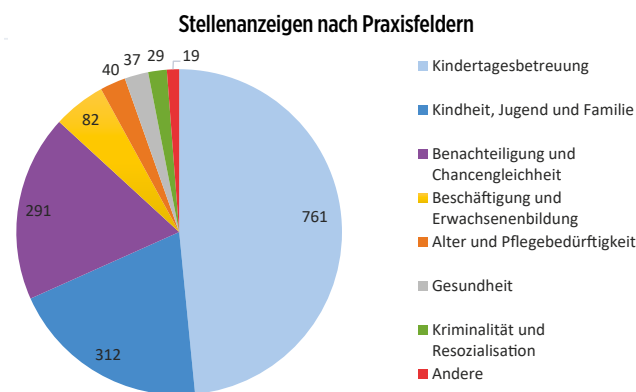


Die Abbildung zeigt, dass die große Mehrheit der Stellenanzeigen mit 1303 Anzeigen von 1571 die Beherrschung der drei Landessprachen (Luxemburgisch-Französisch-Deutsch) fordert. Es folgen 97 Stellenanzeigen, die kein erwünschtes Sprachenprofil definieren sowie 93 Stellenanzeigen, die sogar die Viersprachigkeit (Englisch-Luxemburgisch-Französisch-Deutsch) erwarten. In 59 Stellenanzeigen wird die Wichtigkeit der luxemburgischen Sprache hervorgehoben. Insgesamt 19 Stellenanzeigen enthalten ein weiteres Sprachenprofil, das sich von den bereits aufgezählten unterscheidet. Dieses Sprachenprofil besteht z. B. aus der Beherrschung von zwei Landessprachen oder einer bestimmten

Sprache wie Französisch. Vereinzelt können hier auch ganz bestimmte Sprachenprofile auftreten, wie Arabisch und Französisch oder Englisch.

7 Bereich/ Praxisfeld

Die nachstehende Abbildung zeigt die Stellenanzeigen 2017 nach ihren Praxisfeldern. Diese bestehen aus acht Bereichen: Kindertagesbetreuung; Kindheit, Jugend und Familie; Benachteiligung und Chancengleichheit; Beschäftigung und Erwachsenenbildung; Alter und Pflegebedürftigkeit; Gesundheit; Kriminalität und Resozialisation sowie andere, meist übergreifende Bereiche..



Die Abbildung macht deutlich, dass fast die Hälfte (761 von 1571) der Stellenanzeigen im Bereich der Kindertagesbetreuung ausgeschrieben wurden. Dies spiegelt die Investition der Bildungspolitik in den Ausbau der Kindertagesbetreuung in Luxemburg wider.

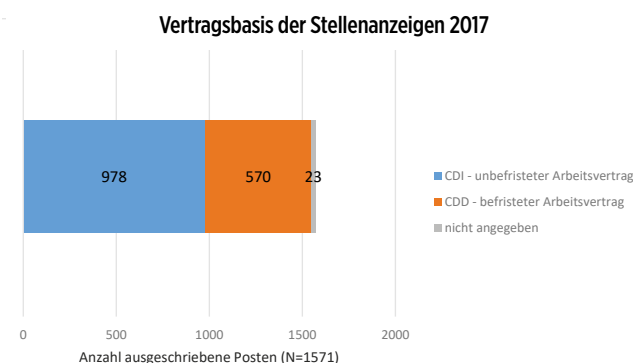
Alle weiteren Bereiche sind nach der bereits definierten Typologie (siehe Böwen & Dujardin, 2017) geordnet. Das Praxisfeld „Kindheit, Jugend und Familie“ folgt durch die Entkopplung der Kindertagesbetreuung mit 312 dokumentierten Stellenanzeigen. Hierzu gehören die sozialpädagogischen und erzieherischen Stellen in der Grund- und Sekundarschule, in der Jugendarbeit, in der Heimerziehung sowie in den Familienhilfen. Das Praxisfeld „Benachteiligung und Chancengleichheit“ folgt mit 291 dokumentierten Stellenanzeigen. In diesem Praxisfeld finden wir die Handlungsfelder der Behinderung, der Migration

und Flüchtlingshilfe, der Wohnungsproblematiken sowie der Sozialen Arbeit in Sozialämtern. Mit 82 dokumentierten Stellenanzeigen folgt das Praxisfeld „Beschäftigung und Erwachsenenbildung“. Hierzu gehören sowohl die Maßnahmen der beruflichen Eingliederung als auch die Angebote der Aus- und Weiterbildung.

Die vier weniger häufigen Bereiche folgen mit maximal 40 Stellenanzeigen innerhalb eines Jahres. Das Praxisfeld „Alter und Pflegebedürftigkeit“ bietet 40 Stellenanzeigen im Jahre 2017. Das Praxisfeld „Gesundheit“ folgt mit 37 Stellenanzeigen. Insgesamt 29 Stellenanzeigen können dem Praxisfeld „Kriminalität und Resozialisation“ zugeordnet werden. Bei 19 Stellenanzeigen wird die Kategorie „Andere“ eingeführt, da die Anzeigen einen übergreifenden Charakter haben, wie die Direktion einer Einrichtung, die in mehreren Praxisfeldern Dienste anbietet.

8 Vertragsbasis

Die nachstehende Abbildung zeigt die Stellenanzeigen 2017 nach ihrer Vertragsbasis. Dabei wird nach CDI (unbefristeter Vertrag), CDD (befristeter Vertrag) und nicht angegebene Vertragsbasis unterschieden.



Die Abbildung zeigt, dass die meisten Stellenanzeigen einen unbefristeten Arbeitsvertrag (978 Stellenanzeigen) vorsehen. Insgesamt 570 Stellenanzeigen beinhalten einen befristeten Arbeitsvertrag. Dies sind meistens entweder Projekt- oder Vertretungsstellen. Bei lediglich 23 Stellenanzeigen ist keine Vertragsbasis angegeben.



Die vom PraxisBüro organisierten Netzwerktreffen richten sich an alle Absolventen der Studiengänge der Sozialen Arbeit sowie der Weiterbildung des Zertifikat Lerncoaching. Das Zusammenkommen an der Universität lädt dabei zu anregenden Gesprächen, weiterführendem Austausch und zukünftigen gemeinsamen Projekten ein.

Es ist immer wieder faszinierend festzustellen, wie vielfältig die Praxisfelder und die Funktionen sind, in denen die Absolventen arbeiten: von der Maison Relais bis zum Altenheim, vom Mitarbeiter im Team bis zur Leitung einer Organisation, als Édicateur gradué oder Assistant social. Viele engagieren sich auch auf universitärer Ebene. Sie arbeiten als Vacataires/Conférenciers, in der Lehre, betreuen Studierende im Praktikum oder fungieren als Mentoren für Studierende im „Pâtter a Giedel“-Programm des

PraxisBüro. Die Vielfalt ihrer Arbeitsfelder zeigen viele von ihnen auch auf der PraxisBüro-Homepage in der Porträtgalerie.

Der Netzwerktag am 28.06.2018 wurde als Fachtagung konzipiert und hat sich auf Wunsch der Teilnehmer von 2017 mit dem Thema „Berufsidentitäten“ beschäftigt. Die Teilnehmer hatten dabei die Gelegenheit, unterschiedliche Aspekte von diesem Thema in drei Workshops zu vertiefen. Am 21.11.2018 fand das erste Netzwerktreffen für die Absolventen des Zertifikat Lerncoaching statt.

Am 27.06.2019 organisiert das PraxisBüro ein besonderes Netzwerktreffen. Zum ersten Mal werden Absolventen des regulären und des berufsbegleitenden BSSE sowie des Zertifikat Lerncoaching zusammen an einem großen Netzwerktreffen teilnehmen und somit noch mehr Verbindungen knüpfen und sich noch vielseitiger austauschen können.





BSSE-ABSOLVENTEN IN DER BERUFSLANDSCHAFT

Workshop moderiert von **Philipp Müller**

Der Workshop beginnt mit einer kurzen und übersichtlichen Präsentation über die Entstehung und Entwicklung des 2005-2006 erstmals angebotenen Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften. Die Präsentation zeigt u. a., dass bis zum Studienjahr 2016-2017 insgesamt 343 Studierende den BSSE-Studiengang erfolgreich abschlossen haben. Im Vortrag wird klar aufgezeigt, dass BSSE-Studierende seit 2013 die Möglichkeit haben, Zugang zu den beiden Berufsgruppen, d. h. sowohl zum Sozialpädagogen (éducateur gradué) als auch zum Sozialarbeiter (assistant social) zu erhalten. Dieser Zugang bedeutet, dass BSSE-Absolventen in zwei Berufen arbeiten können, die aus zwei unterschiedlichen Berufstraditionen hervorgegangen sind.

Die abschließende Reflexion des Vortrags ebnet den Weg für die Diskussionsgruppen über die Berufsidentität des BSSE: Im Hinblick auf die bestehenden Traditionen des Sozialpädagogen und des Sozialarbeiters, entspricht der BSSE keiner von beiden und ist etwas Eigenes. Oder enthält er beides und lediglich der Arbeitsvertrag sieht eine bestimmte Funktion vor? Solche Fragen wurden im Anschluss in Kleingruppen diskutiert. Die Diskussion wird anhand von fünf Fragen strukturiert:

1. Wie ist eure Berufsbezeichnung?
2. Was heißt für euch „Berufsidentität“?
3. Wie würdet ihr eure Berufsidentität beschreiben?
4. Beschreibt in drei Worten welche Fähigkeiten ein BSSE-Absolvent hat?
5. Welche Erfahrungen aus der Praxis habt ihr bisher gesammelt, die eure Berufsidentität geprägt haben?

Die Diskussionen in den Kleingruppen konzentrierten sich vor allem auf die Berufsbezeichnung sowie die Berufsidentität.

Die Berufsbezeichnungen sind sehr unterschiedlich: Éducateur gradué, Assistant social, Sozialpädagoge, Conseiller, BSSE usw. Bei der Berufsbezeichnung kann vor allem zwischen dem Vertrag, dem Titel oder dem Diplom unterschieden werden. So sehen die meisten Arbeitgeber unter anderem im Arbeitsvertrag eine Bezeichnung vor. In den Kleingruppen spiegelte sich wider, dass sich die BSSE-Absolventen mehr mit ihrem Arbeitsplatz als mit ihrem Berufsabschluss identifizieren. Die möglichen Arbeitsfelder sind so vielfältig, dass die Arbeitsbereiche – wie z. B. Jugend, Kindertagesbetreuung oder berufliche Wiedereingliederung – eine große Rolle spielen. Es gibt auch jene Ehemaligen, für die die genaue Berufsbezeichnung eine untergeordnete Rolle spielt.

Zum Thema der Berufsidentität gehen die Meinungen auseinander und es existieren viele unterschiedliche Vorstellungen dazu. Einerseits wird mit Pflichten, Aufträgen und Grenzen argumentiert. Andererseits gibt es die eigene Identifizierung im Spannungsfeld zwischen den verschiedenen Mandaten. Die thematisierte Schwierigkeit besteht hauptsächlich darin, dass keine gemeinsame Referenz zur Berufsidentität über die vielfältigen Praxisfelder hinweg besteht. Dem gegenüber wird die Definition der „International Federation of Social Workers“ zur Sozialen Arbeit aufgeführt und überlegt, ob dies die Gemeinsamkeit darstellen kann. Hinzu kommt, dass fast alle Teilnehmer die Erfahrung gemacht haben, dass Theorie und Praxis nicht immer leicht vereinbar sind.

Abschließend kann festgehalten werden, dass der BSSE einen festen Platz in der Ausbildungslandschaft hat. Nach der Logik des Studiengangs, den Merkmalen des luxemburgischen Ausbildungssystems und durch die verschiedenen Reformen der Berufskarrieren (hierzu vor allem die Gleichstellung der verschiedenen Bachelorabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt) verändert sich die bestehende Berufslandschaft. Dennoch existieren in der Praxis die verschiedenen Berufsbezeichnungen weiterhin nebeneinander, was immer wieder zu Spannungen führt. Um die bestehenden Spannungen abbauen zu können, wäre ein erster Schritt, gemeinsam mit allen Beteiligten die Unstimmigkeiten zu ermitteln. Dies würde dazu beitragen, dass Professionelle trotz unterschiedlicher Bachelor-Studiengänge ihren Platz in der Berufslandschaft der Sozialen Arbeit in Luxemburg festigen können.

Zum Autor: Philipp Müller

Institution: Maison des Enfants de l'Etat—Service Treff-Punkt

Service Treff-Punkt Prison

Funktion: Assistant social - Coordinateur

Anschrift: 31, Rue du Parc - L-5374 Munsbach

E-Mail: philipp.mueller@mee.etat.lu - *Telefon:* 547167-405

„Berufsidentität heißt für mich, inwieweit man sich als Person mit seinem Beruf identifizieren kann. Dabei geht es um das eigene Berufsverständnis, das sich ständig weiterentwickelt, aber auch um die persönlichen Motivationsgründe, die zum Ausüben dieses Berufs notwendig sind.“



DIE PROFESSIONALISIERUNG DES TEAMS- VON INTUITIVEN HANDLUNGSWEISEN ZU PROFESSIONELL-PRAKTISCHEM HANDELN

Workshop moderiert von **Geert Van Beusekom** und **Clara Wolf**

Im Gegensatz zu anderen Professionen arbeiten in den Feldern der Sozialen Arbeit Professionelle mit ganz unterschiedlichen Qualifikationen in ähnlichen oder gar gleichen Settings. Wäre es in einem Krankenhaus unvorstellbar, dass ein Krankenpfleger am Patienten eine Appendizitis operiert, so ist es in der Sozialen Arbeit die Regel, dass sich alle Professionellen für die anfallenden Aufgaben zuständig fühlen. Es gibt kaum klar definierte Tätigkeitsbereiche für Erzieher, Pädagogen, Sozialarbeiter usw. Das Berufsprofil der einzelnen sozial-pädagogischen Fachkräfte scheint unklar und willkürlich zu sein. Dieses Phänomen spiegelt sich insbesondere bei der Ausschreibung sowie bei der Besetzung von offenen Stellen wider. Dabei spielt nicht per se die Qualifikation eine Rolle über die Vergabe der offenen Stelle, sondern vielmehr die Berufserfahrung, das Engagement innerhalb der Organisation oder sekundäre Qualifikationen. Mitarbeiter der Leitungsebenen übernehmen zusehends mehr administrative und organisationale Aufgaben, für die pädagogischen Aspekte der Arbeit bleibt in der Regel nur wenig Zeit.

Um sicherzugehen, dass sozialpädagogische und erzieherische Aufgaben nach wissenschaftlichen und berufsethischen Kriterien ausgeführt werden, ist die kontinuierliche Schulung aller Mitarbeiter daher unumgänglich.

Mitarbeiter in Leitungspositionen tragen die Verantwortung dafür, dass jedes einzelne Teammitglied die Fortbildungen und Unterstützung erhält, die gewährleisten, dass die Qualität des Betreuungsangebotes den Leitlinien der Organisation entspricht. Dieser Ansatz erfordert von den Teamleitern eine intensive Auseinandersetzung mit den Kompetenzen, Schwächen, Motivationen seiner Mitarbeitenden. Die individuelle und professionelle Begleitung des Arbeitnehmers erfordert mitunter Kenntnisse in den Bereichen der Lerntheorien, der Wis-

sensvermittlung und -überprüfung als auch über Lernstrategien und selbstgesteuertes Lernen. Die Vermittlung der hierfür relevanten theoretischen und praktischen Modelle ist in diesem Umfang nicht Bestandteil der Ausbildung im BSSE und wird in seiner Gesamtheit ebenfalls nicht von externen Fortbildungsinstituten in Luxemburg angeboten.

Die Fortbildung „Lerncoaching in Professionalisierungsprozessen“, die seit dem Studienjahr 2016-2017 von der Universität Luxemburg in Kooperation mit der Fachhochschule Nordwestschweiz angeboten wird, schließt diese Lücke in den nationalen Fortbildungscurricula. Als Absolventen dieser Schulung haben wir im Workshop einige Methoden vorgestellt, die in der Praxis angewendet werden können, um neue Mitarbeiter oder Praktikanten in ihr Praxisfeld einzuführen und zu begleiten. Zudem bieten die theoretischen und praktischen Inhalte dieser Fortbildung Denkanstöße zur Reflexion des eigenen professionellen Handelns und methodisches Werkzeug, das beispielsweise bei Moderationen, Mitarbeitergesprächen und der Leitung von Teamsitzungen einsetzbar ist. Sozialarbeiter, die auf Qualität in ihrer Personalentwicklung setzen, sind hier genau richtig.

Zu den Autoren:

Geert van Beusekom ist BSSE-Absolvent und arbeitet bei arcus asbl als Koordinator für Fortbildungen im Bereich der „Aide à l'enfance et à la famille“. Er ist Vertreter für seine Organisation im trägerübergreifenden Projekt der „Bientraitance“.

Clara Wolf ist BSSE-Absolventin und arbeitet bei der Lënster Päiperlek asbl als Chargée de direction im SEA (Service d'éducation et d'accueil) Junglinster.

Netzwerktreffen



DIGITALES VORBILD UND MEDIENKOMPETENZ

Workshop moderiert von **Jeff Kaufmann** und **Debora Plein**

Die Digitalisierung macht nicht halt vor dem Berufsfeld der Sozialen Arbeit. Das Gegenteil ist der Fall: In den letzten Jahren ist festzustellen, dass die Einbindung neuer Medien und Technologien in sozial-educativen Bildungssettings an Bedeutung gewinnt. Steigende Anfragen nach Weiterbildungen für Lehrer, Sozialpädagogen und Erzieher sowie nach inhaltlichen Ressourcen (Konzepte für Jugendhäuser und Maisons Relais, Ratgeber für Lehrer und Erzieher ...) bei der Regierungsinitiative BEE SECURE untermauern diese Feststellung. 2018 veröffentlichte eine Expertengruppe der Europäischen Kommission ein Arbeitspapier, um den Begriff der „digitalen Jugendarbeit“ und die damit einhergehenden Kompetenzen für Professionelle zu definieren. Für die Berufsidentität des Sozialarbeiters und -pädagogen bedeutet dies also, dass sie den digitalen Wandel nicht mehr länger ignorieren kann.

- Wie werden neue Medien und Technologien im luxemburgischen Bildungs- und Sozialsektors heutzutage bereits eingesetzt?
- Welche Bedürfnisse bestehen und welche Herausforderungen lassen sich erkennen?

Das Netzwerktreffen ehemaliger BSSE Absolventen im Juni 2018 diente dazu, diesen Fragen nachzugehen.

Zusammenfassung der Erkenntnisse:

- a)** Weit verbreitet ist mittlerweile der Einsatz neuer Medien und Technologien zur Kommunikation mit Mitarbeitern (Austausch über E-Mail, WhatsApp oder über eine Datenbank bzw. eine Cloud). Zur Kommunikation mit den Adressaten werden ebenfalls neue Medien und Technologien eingesetzt. Die Kommunikation für und mit dem Adressaten wird dadurch vereinfacht. Hier besteht allgemein der Konsens, dass der Einsatz neuer Medien und Technologien als Kommunikationsmittel jedoch eine Herausforderung für das Nähe-Distanz-Verhältnis zur Klientel darstellen kann.
- b)** Ein weiteres Thema, das die Teilnehmer beschäftigt, ist die neue Datenschutz-Grundverordnung, inklusive der grundsätzlichen

Verhaltensmuster bezüglich des Schutzes der Daten der Klientel. Es wurde ersichtlich, dass es in vielen Strukturen des Sozial- und Jugendsektors bislang keine Richtlinien für die Umsetzung der Grundverordnung gibt und dass viele Professionelle sich aktuell hiermit „alleine gelassen“ fühlen. In vielerlei Hinsicht besteht im Sektor bei diesem Thema also Rede- und Handlungsbedarf.

c) Strukturen wünschen sich Gestaltungskonzepte zum sinnvollen Einsatz neuer Medien und Technologien. Es herrscht Einigkeit, dass „virtuelle“ Lebenswelten der Adressaten nicht länger ignoriert, sondern als Umfeld der Adressaten berücksichtigt werden müssen.

d) Für den Sektor wird es eine Herausforderung werden, wie man mit digitalem Analphabetismus umgehen soll. Menschen, die nur wenig bis gar keine Kompetenzen im Umgang mit neuen Medien und Technologien haben oder einfach keinen Zugriff auf bestimmte Anwendungen (bspw. E-Mail-Konto) besitzen, dürfen nicht vernachlässigt werden.

e) Der Mensch muss im Mittelpunkt der Arbeit bleiben. Es muss also weiterhin ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Face-to-Face-Kommunikation und Kommunikation über neue Medien und Technologien bestehen. Es besteht also Sorge, dass „digitale Jugendarbeit“ den Klienten als Menschen vernachlässigen könnte.

Digitale Jugendarbeit in Luxemburg zu verankern bedeutet, sich mit Akteuren, die im Feld arbeiten, über Bedürfnisse und Herausforderungen auszutauschen, diese zu dokumentieren und schlussendlich diese als Grundlage für sämtliche weiterführenden Handlungen und Entwicklungen zu benutzen – bottom-up statt top-down. Auch in der Ausbildung und den Weiterbildungen muss die Digitalisierung eine Rolle spielen, um die angehenden Professionellen auf die Berufspraxis vorzubereiten.

Zum Autor:

Jeff Kaufmann ist BSSE-Absolvent und arbeitet beim Service national de la jeunesse als Projektleiter bei „BEE SECURE“ und dem Portal „youth.lu“.

Netzwerktreffen

ERSTES NETZWERKTREFFEN DER TEILNEHMER DES ZERTIFIKAT LERNCOACHING



Am 21.11.2018 fand das erste Netzwerktreffen der Absolventen und Studierenden des ZERTIFIKAT LERNCOACHING statt. Petra Böwen, Stephan Kösel, Céline Gaillard und Manou Flammang freuten sich, zwölf Teilnehmer an der Universität Luxemburg, Campus Belval, begrüßen zu können.

Die Weiterbildung richtet sich an Professionelle, die in ihrer Organisation Praktikanten begleiten, neue Mitarbeiter einarbeiten und/oder in der Personalentwicklung tätig sind. Mehr Informationen finden Sie auf: www.lerncoaching.lu.

Bei diesem ersten Treffen stand der Austausch rund um die Weiterbildung im Vordergrund. Die Teilnehmer konnten über ihre

Erfahrungen und Lernstrategien diskutieren. Des Weiteren ging es um die konkreten Einsatzmöglichkeiten des Gelernten in der Praxis und die persönliche und professionelle Weiterentwicklung der Teilnehmer. Thematisiert wurden daneben die Netzwerk- und Kooperationsmöglichkeiten, die den Absolventen und Studierenden einen kontinuierlichen Austausch und den Zugang zur Peer-Unterstützung ermöglichen.

Leider konnten im Vorfeld nicht alle Absolventen erreicht werden. Interessierte können eine E-Mail an praxisbuero@uni.lu schreiben, damit sie in den Verteiler aufgenommen werden können.

Kooperationen und Dienstleistungen

Das PraxisBüro unterstützt mit seinen Dienstleistungen Personen und Organisationen bei der Bearbeitung sozialer Problemlagen sowie bei der qualitativen und quantitativen Weiterentwicklung und der Steuerung und Gestaltung sozialer und organisationaler Prozesse. Wir bieten hierzu Beratung, Training, Coaching und Personalentwicklung. Hervorzuheben sind hier die Angebote für die Zielgruppe „Professionelle ohne Ausbildung in der Sozialen Arbeit, die in den Arbeitsfeldern und/oder mit den Zielgruppen der Sozialen Arbeit arbeiten“ und die systematische Mitarbeit in Verwaltungsräten verschiedener luxemburgischer Träger der Sozialen Arbeit.

Zurzeit kooperieren wir aktiv mit folgenden nationalen und internationalen Partnern:

- Bundesarbeitsgemeinschaft der Praxisämter/-referate an Hochschulen für Soziale Arbeit
- Projekt Schlüsselsituationen der Sozialen Arbeit
- Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit
- Commission de médiation dans le cadre de la loi sur le surendettement
- Commission cadre de référence national
- AIFREF – Association internationale de formation et de recherche en éducation familiale
- IFEN – Institut de formation de l'Education nationale
- ADEM – Agence pour le développement de l'emploi
- CNDS – Comité national de défense sociale
- Suchtverband Lëtzebuerg asbl
- Fondation pour l'Accès au Logement
- 123gosocial.lu

KONFERENZ „MÄNNER AN DER AUSSERSCHOULESCHER KANNERBETREIUNG“



Francis Spautz, Ministerin Lydia Mutsch, Petra Böwen, Alexander Kries

Unter dem Motto: „Wissenschaft trifft Praxis, Politik an Effektivität“ organisierte das PraxisBüro in Kollaboration mit InfoMann actTogether asbl am 21.06.2018 auf dem Campus Belval die Konferenz „Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung“.

Das PraxisBüro bot hiermit neben dem jährlich stattfindenden Praxis- und Kontakttag und dem BSSE-Absolvententag ein weiteres Netzwerktreffen an, bei dem sich Interessierte austauschen konnten.

„Mehr Männer in Kindertagesstätten und Maisons Relais“ war das Thema des Tages.

Ziel dieser Konferenz: den Männeranteil in den Einrichtungen

der non-formalen Bildung und Erziehung mittel- bis langfristig zu erhöhen.

Das Projekt „Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung“ entstand Ende 2017 auf Wunsch des Ministeriums für Chancengleichheit. Ministerin Lydia Mutsch hob die Wichtigkeit eines Perspektivenwechsels bei der Konferenz hervor. Verschiedene Kampagnen und Projekte sollen die Attraktivität der sozialen Berufe im Allgemeinen sowie für Männer im Besonderen stärken.

Am Nachmittag konnten alle Teilnehmer ihre Ideen und Vorschläge in verschiedenen Workshops einbringen und diskutieren. Die Ergebnisse werden dokumentiert und weitere Aktionen folgen.

Kooperationen und Dienstleistungen

„MÄNNER AN DER AUSSERSCHOULESCHER KANNERBETREIUNG“

Text von **Alexander Kries**

In Folge der vom luxemburgischen Ministerium für Chancengleichheit im Oktober 2016 ausgerichteten III. Internationalen Männerkonferenz unter dem Titel „Who cares? Who shares? – Caring Masculinities“ beauftragte das Ministerium das Berliner Institut für Gender und Diversity in der sozialen Praxisforschung (IGD) der Katholischen Hochschule für Sozialwesen und infoMann – actTogether asbl mit der fachlichen Begleitung und Umsetzung des Programms „Les hommes dans l'éducation non formelle des enfants – Männer in der non-formalen Bildung von Kindern in Luxemburg“.

Die am 21. Juni 2018 in Kooperation von PraxisBüro und infoMann organisierte Konferenz zum Thema „Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung“, an der über 80 Personen aus den Bereichen Politik, Verwaltung, Ausbildung und Praxis teilnahmen, markierte den vorläufigen Höhepunkt des vom 1. November 2017 bis zum 31. Juli 2018 geförderten Programms.

Das vorrangige Ziel des Programms liegt darin, relevante Akteure und Akteurinnen für dieses Thema zu sensibilisieren und damit den Weg zu ebnen für eine mittel- bis längerfristige Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte in der non-formalen Bildung von Kindern (Crèche, Maison Relais/Foyer Scolaire).

Im Rahmen der Konferenz wurden – nach der Vorstellung des vom deutschen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) initiierten Modellprogramms „Mehr Männer in Kitas“ – die Ergebnisse einer Fragebogenerhebung vorgestellt, die erste Hinweise auf einen im Vergleich zu anderen europäischen Ländern relativ hohen Anteil männlicher Fachkräfte in Einrichtungen der non-formalen Bildung in Luxemburg geben. So lag der durchschnittlich ermittelte Anteil männlicher Fachkräfte in der Betreuung der 4- bis 12-jährigen Kinder (Maison Relais/Foyer Scolaire) bei über 17 %! Zum Vergleich: 2017 lag in

Deutschland der Anteil der männlichen Fachkräfte bei 5,8 %, in Norwegen bei 9,1 %.

In den anschließenden Workshops wurden jene Fragen und Themen vertieft, die eine während der Programmlaufzeit ins Leben gerufene Arbeitsgruppe von Fachleuten unterschiedlicher Tätigkeitsfelder diskutierte bzw. herausarbeitete. Die Teilnehmer/-innen setzten sich beispielsweise besonders kritisch mit dem in der Gesellschaft existierenden Berufsbild der Erzieherin bzw. des Erziehers auseinander. Sie diskutierten dabei die vielfach anzutreffenden reduzierten und klischeehaften Vorstellungen vom Alltag und den Tätigkeiten des Berufs und brachten diese in Zusammenhang mit dem eindeutig konstatierten Fachkräftemangel.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Programm „Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung“ auf großes Interesse stieß und eine Vielzahl wichtiger Akteure und Akteurinnen der non-formalen Bildung mobilisierte, sich in einem offenen und partizipativen Prozess auf das Thema einzulassen und es weiterzuentwickeln. Nach dem (vorläufigen) Ende des Programms lässt sich konstatieren, dass männliche Fachkräfte in Einrichtungen der non-formalen Bildung in Luxemburg nicht nur erwünscht sind, sondern auch eindeutig für eine Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte plädiert wird!

Eine Dokumentation sowie Empfehlungen für nächste Schritte zur Weiterführung des Programms sind ab Anfang 2019 abrufbar unter: **www.madak.lu**

Zum Autor:

Alexander Kries ist Diplom-Pädagoge, Sexualpädagoge, Gewaltberater/Gewaltpädagoge, Jungenarbeiter, „Kampfspiele“-Anleiter und arbeitet seit 2012 bei infoMann – actTogether asbl.

WIR SIND ALS DOZENTEN AKTIV

> in den uni.lu-Studiengängen der Universität Luxemburg:

- Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften BSSE
- Berufsbegleitender Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften
- LernCoaching in Professionalisierungsprozessen

> im Bereich Berufswegberatung/Bewerbungstraining

> in den „Épreuves d'aptitudes“ zur Anerkennung ausländischer Diplome „Assistant Social“

> in der Ausbildung der „Stage des fonctionnaires du sous-groupe éducatif et psycho-social“ des Erziehungsministeriums

> in der Durchführung adressatenspezifisch konzipierter Seminare für Organisationen im Bereich der Sozialen Arbeit



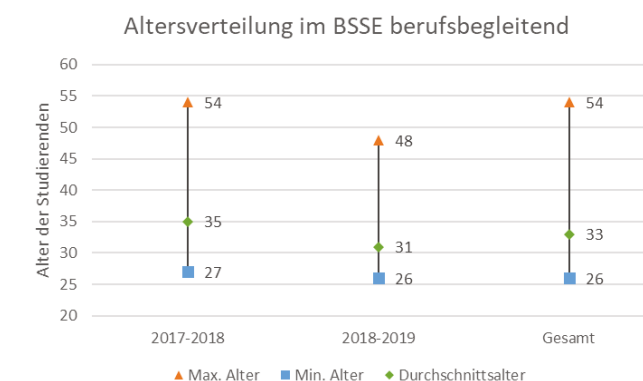
Der berufsbegleitende Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften

Seit dem Studienjahr 2017-2018 wird der BSSE auch als berufsbegleitendes Studium angeboten. Dieses Programm wird von der Chambre des Salariés gefördert und richtet sich an bereits Berufstätige in den Feldern der Sozialen Arbeit.

Die Universität bietet den Studierenden unter anderem die Möglichkeit, sich mit den wissenschaftlichen Theorien auseinanderzusetzen, die ihre berufliche Praxis beeinflussen. Dies fördert die Entwicklung einer kritisch reflexiven Haltung zum eigenen Handeln im Berufsalltag.

Gleichzeitig verfügen die Studierenden über einen Reichtum an Erfahrungswissen, das in die forschenden Aktivitäten der Universität einfließen kann und damit die Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft stärkt.

Die Anzahl der Online-Einschreibungen (76) blieb im Studienjahr 2018-2019 identisch mit dem Vorjahr. Allerdings konnten nur 33 vollständige Unterlagen berücksichtigt werden. Somit ging die Bewerberzahl um 37,7 % zurück. In den Studienjahren 2017-2018 und 2018-2019 wurden insgesamt 48 Studierende im berufsbegleitenden BSSE-Studienprogramm angenommen.

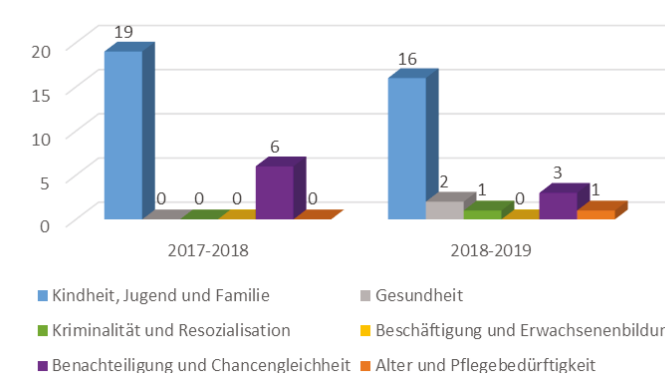


Der berufsbegleitende BSSE-Studiengang zeichnet sich durch eine breite Altersspanne der Studierenden aus. Wie die untenstehende Abbildung zeigt, ist die jüngste Studierende 26 und der älteste Studierende 54 Jahre alt. Das Durchschnittsalter liegt bei 33 Jahren. Dabei ist festzustellen, dass das Durchschnittsalter vom Studienjahr 2017-2018 zum Studienjahr 2018-2019 um vier Jahre gesunken ist.

Die meisten Studierenden (45 von 48) haben die luxemburgische Nationalität und sind „éducateur diplômé“ oder haben einen gleichgestellten Abschluss (40 von 48).

Die Praxisfelder der Studierenden

Insgesamt kommen 72,9 % (35 von 48) der Studierenden aus dem Praxisfeld „Kindheit, Jugend und Familie“. Davon kommen über die Hälfte (21 von 35) aus dem Bereich der Kindertagesbe-



treuung. Sie arbeiten also in Maisons Relais, Crèches und Foyers de jour. Die anderen 40 % arbeiten z. B. in der offenen Kinder- und Jugendarbeit, in Kinderheimen, Familienberatungsstellen, ambulanten Beratungsstellen für Kinder und Jugendliche, Grundschulen oder als Erziehungshilfen und in der Elternberatung.

An zweiter Stelle ist das Praxisfeld „Benachteiligung und Chancengleichheit“ vertreten mit 9 von 48 Studierenden (18,8 %). Davon arbeiten vier im Bereich Behinderung. Die restlichen fünf Studierenden verteilen sich auf die Bereiche Wohnen und Wohnungslosigkeit, Soziale Arbeit mit Frauen und Mädchen und generationsübergreifende Beratungs- und Unterstützungsdienste.

Während das Studienjahr 2017-2018 keine Studierenden aus anderen Praxisfeldern verzeichnen kann, so sind in der Promotion von 2018-2019 fast alle Praxisfelder vertreten.

Zwei Studierende sind dem Praxisfeld „Gesundheit“ zuzuordnen. Davon ist einer im Bereich der Gesundheitsprävention und eine im Bereich Psychiatrie tätig.

Eine Studierende arbeitet im Strafvollzug und damit im Praxisfeld „Kriminalität und Resozialisierung“. Im Praxisfeld „Alter und Pflegebedürftigkeit“ arbeitet eine Studierende im Bereich Maison de retraite/CIPA.

Der berufsbegleitende BSSE-Studiengang kann also eine große Vielfalt an unterschiedlichen Praxisvertretern verzeichnen. Selbst wenn das Praxisfeld „Kindheit, Jugend und Familie“ am stärksten vertreten ist, so sind die konkreten Arbeitsfelder und -bereiche trotzdem sehr vielseitig. Der Studiengang steht Mitarbeitern aus allen Praxisfeldern offen und wir wollen hiermit auch Professionelle aus bisher weniger vertretenen Praxisfeldern zu einer Bewerbung ermutigen!

Interessierte können sich vom 15.04.2019 bis zum 15.05.2019 über die Universitäts-Homepage www.uni.lu für das Studienjahr 2019-2020 einschreiben. Sie brauchen zusätzliche Informationen? Kommen Sie an unserem Stand vorbei am Tag der offenen Tür der Universität Luxemburg am 23. März 2019 (Campus Belval).



□ FACULTÉ DES LETTRES, DES SCIENCES HUMAINES, DES ARTS ET DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives

En cours d'emploi / berufsbegleitend

Formation continue



Une formation en cours d'emploi valorisant votre expérience professionnelle
Neue Perspektiven mit einem berufsbegleitendem Bachelorstudium

Sie haben bereits erste Berufserfahrungen im sozialen Bereich und wollen Ihre Kompetenzen weiter ausbauen und sich weiterentwickeln?

Der berufsbegleitende Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften ist ein diversifiziertes Studium, das Theorie und Praxis verbindet und an Ihre berufliche Erstausbildung anknüpft. Gleichzeitig werden Theorien und Methoden vermittelt und im Hinblick auf die berufliche Praxis reflektiert.

Vous avez déjà une certaine expérience professionnelle dans le domaine social et vous souhaitez développer vos compétences et évoluer ?

Le Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives en cours d'emploi vous permet d'acquérir les bases théoriques, pratiques et les fondements méthodologiques du travail dans le domaine social tout en faisant le lien avec votre formation initiale et votre expérience professionnelle. Face aux défis très variés dans le domaine du travail social ainsi qu'aux responsabilités y adhérentes, la formation met également l'accent sur le développement des capacités de réflexion des étudiants.

Zielgruppe

Public cible

- „Éducateurs diplômés“ mit mindestens 6 Jahren Arbeitserfahrung in ihrem Bereich
- „Éducateurs gradués“ (ancien régime), welche den Grad des Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften berufsbegleitend erwerben wollen

- *Éducateurs diplômés ayant au moins 6 ans d'expérience professionnelle dans leur domaine*
- *Éducateurs gradués de l'ancien régime qui désirent acquérir le grade de Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives en cours d'emploi*

Lernziele

Objectifs d'apprentissage

- Analyse sozialer Probleme, wie Armut und Arbeitslosigkeit, Gewalt und Kriminalität oder Diskriminierung von Gruppen
- Erklärung der Beziehungen zwischen Individuum, Gruppe und Gesellschaft in ihrer Vielschichtigkeit
- Anwendung der Methoden der Sozialforschung
- Kritische Diskussion der gesellschaftlichen Funktion der Sozialen Arbeit
- Konzeption und Umsetzung sozialer und erzieherischer Programme oder Projekte
- Anwendung ethischer Grundsätze bei der sozialen und erzieherischen Arbeit

- *Analyse de problèmes sociaux comme la pauvreté et le chômage, la violence et la criminalité ou la discrimination de certains groupes*
- *Explication des relations entre l'individu, le groupe et la société dans sa complexité*
- *Application des méthodes de la recherche sociale*
- *Conception et implémentation de programmes ou projets éducatifs ou sociaux*
- *Application des fondements éthiques dans le travail social et éducatif*

Inhalte

Programme

- Hintergründe und Rahmenbedingungen der Sozialen Arbeit
- Individuum, Gruppe und Gesellschaft
- Schwerpunktthemen zu den verschiedenen Praxisfeldern der Sozialen Arbeit
- Handlungsmethoden und Forschungsmethoden
- Beruf und Praxis
- Bachelorarbeit

- *Contextes et cadres de l'intervention sociale*
- *Individu, groupe et société*
- *Thèmes prioritaires*
- *Méthodes d'intervention et de recherche*
- *Profession et pratique*
- *Mémoire de fin d'études*

Berufliche Perspektiven

Débouchés

Mit dem Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften stehen Ihnen verschiedene Wege offen:

- Masterstudium im Bereich Sozial- und Erziehungswissenschaften (Sozialpädagogik, Sozialarbeit, Sozialmanagement, etc.) an der Universität Luxemburg oder im Ausland
- Auf dem Arbeitsmarkt bietet sich Ihnen ein breites Tätigkeitsfeld. In Luxemburg ermöglicht das Studium sowohl den Zugang zu den Stellen des "Éducateur gradué" und der Carrière A2 beim Staat, als auch zum geschützten Beruf des "Assistant social". Der Zugang zum Beruf des „Assistant social“ ist gekoppelt an den erfolgreichen Abschluss spezifischer Module.

Les diplômés du Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives travaillent dans des domaines très variés :

- *Les diplômés peuvent poursuivre leurs études en master dans le domaine des sciences sociales et éducatives (pédagogie sociale, travail social, management social etc.) à l'Université du Luxembourg ou à l'étranger*

- *Dans le monde du travail de nombreuses opportunités s'ouvrent dans des domaines variés. Ces études donnent accès tant aux postes d'éducateurs gradués et aux postes de la carrière A2 de la fonction publique qu'à la profession réglementée de l'assistant social. L'accès à cette dernière est lié à l'accomplissement d'un certain nombre de modules.*

Organisation

Organisation

Die Ausbildung erstreckt sich über 2 Jahre (4 Semester). Die Lehrveranstaltungen finden grundsätzlich freitags und samstags sowie an verschiedenen Abenden während der Woche, ab September, an der Universität Luxemburg auf dem Campus Belval statt. Die Lehrveranstaltungen finden auf Deutsch oder Französisch statt.

La formation s'étend sur 2 ans (4 semestres) et les cours sont dispensés à l'Université du Luxembourg sur le Campus de Belval à partir de septembre en horaire aménagé pour permettre aux personnes en cours d'emploi d'assister aux cours (vendredis et samedis ainsi que certains soirs en semaine). Les cours sont dispensés en français et allemand.

Zulassungsverfahren

Procédure d'admission

Der Zugang zum Studiengang ist durch eine Zulassungsprozedur geregelt. Die Einschreibung erfolgt über die Website der Universität Luxemburg. Eine erste Auswahl erfolgt auf Basis der Bewerbungsunterlagen, anschließend finden Bewerbungsgespräche statt. Die entsprechenden Fristen sowie weitere Informationen können auf der Website bsse2.uni.lu abgerufen werden.

L'accès aux études est réglé par une procédure de sélection. L'inscription se fait en ligne via le site de l'Université du Luxembourg. Une première sélection se fait sur base des dossiers de candidature. Les candidats retenus seront convoqués à un entretien par la suite. Les délais pour l'envoi de la candidature ainsi que des informations plus détaillées peuvent être consultées sur le site bsse2.uni.lu.

Einschreibegebühren

Frais d'inscription

Die Studiengebühren für gesamte Ausbildung belaufen sich auf 6000€.

Les frais d'inscription pour les 4 semestres s'élèvent à 6000€.

Contact

Kontakt

Studiendirektorin/ Directrice des études
Petra Böwen
petra.boewen@uni.lu

Koordinatorin/ Coordinatrice
Céline Gaillard
celine.gaillard@uni.lu

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter. Par souci de lisibilité et d'égalité de traitement, il n'est pas fait ici de différenciation quant au genre.

Das Zertifikat Lerncoaching richtet sich an Professionelle der Sozialen Arbeit, die Praktikanten begleiten, neue Mitarbeiter einarbeiten und/oder Aufgaben in der Begleitung und Beratung von Lernprozessen in Organisationen bzw. Personalentwicklung haben, sowie an Professionelle in Koordinations- und Führungspositionen von sozialen/erzieherischen Einrichtungen.

Ziel der Weiterbildung ist die Vermittlung von Wissen, Techniken und Methoden, um Lernprozesse von Studierenden und Mitarbeitern kompetent und nachhaltig zu begleiten. Der Weiterbildungskurs trägt den spezifischen Gegebenheiten der Praxisfelder der sozial-erzieherischen Arbeit in Luxemburg Rechnung, die für die Ausbildung der Berufspraxis und die Praxisanleiter entscheidend sind.

„Der Mehrwert der Weiterbildung besteht darin, konkrete Anlässe und Anforderungen einer konstruktiven Begleitung von Lernenden und neuen Mitarbeitenden erkennen zu können und dafür hilfreiche Methoden und Arbeitsansätze für sich entwickeln zu können. Zusätzlich kann es zur Klärung der Rolle beitragen und die Entwicklung einer eigenen, konstruktiven Haltung fördern, was Lerncoaching leisten kann und worin die Eigenverantwortung der Lernenden besteht.“

(Stephan Kösel, Professor der Praxisausbildung an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, Modulverantwortlicher im Zertifikat Lerncoaching der Universität Luxemburg)

Die im Folgenden aufgezeigten Charakteristiken spiegeln die Vielfalt der Teilnehmer der Weiterbildung wider.

Absolventen des Zertifikat Lerncoaching 2017-2018

Unter den 24 Online-Einschreibungen befanden sich 18 mit vollständigen Bewerbungsunterlagen. Diese 18 Bewerber wurden auch alle angenommen. Vor Semesterbeginn haben vier Kandidaten sich abgemeldet. Somit haben 14 Personen das Zertifikat Lerncoaching im Studienjahr 2017-2018 absolviert.

79% der Teilnehmer (11 von 14) waren weiblich.

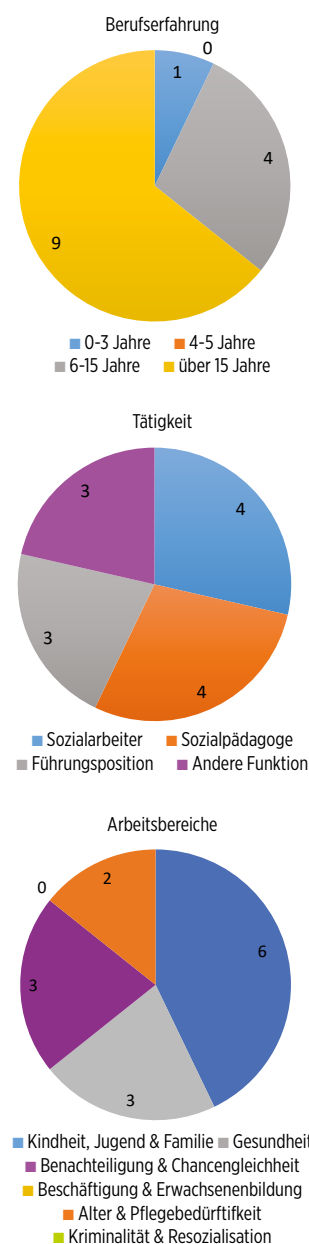
Die meisten Absolventen (9 von 14) haben über 15 Jahre Berufserfahrung. Am meisten Berufserfahrung hat eine Teilnehmerin mit 32 Jahren. Vier Teilnehmer haben zwischen 6 und 15 Jahren Berufserfahrung. Nur eine Teilnehmerin ist weniger erfahren in ihrer Position mit 1,5 Jahren Berufserfahrung. Die durchschnittliche Berufserfahrung betrug etwas mehr als 16 Jahre.

Die Teilnehmer sind in den unterschiedlichsten Funktionen tätig. Vier von ihnen sind als Sozialarbeiter (assistant social) tätig und vier als Sozialpädagogen (éducateur gradué). Jeweils drei Bewerber sind in einer Leitungsposition (responsable de service, chargé de direction) oder in einer anderen Funktion (collaborateur, coordinateur, institutrice).

Die Teilnehmer arbeiten in sehr unterschiedlichen Praxisfeldern. Die meisten Kandidaten (insgesamt sechs) arbeiten im Bereich „Kindheit, Jugend und Familie“ (z. B. Kindertagesbetreuung oder Antenne locale pour jeunes). Die anderen Kandidaten verteilen sich auf die anderen Praxisfelder: Drei im Bereich „Gesundheit“ (z. B. in der Suchthilfe) und drei im Bereich „Benachteiligung und Chancengleichheit“ (z. B. in der Wohnungslosenhilfe). Zwei weitere Kandidaten sind im Praxisfeld „Alter und Pflegebedürftigkeit“ (z. B. Centre intégré pour personnes âgées) tätig. In dieser Promotion gab es keine Teilnehmer aus den Bereichen „Kriminalität und Resozialisierung“ und „Beschäftigung und Erwachsenenbildung“.

Egal aus welchem Praxisfeld Sie kommen: Wenn Sie Aufgaben in der Personalentwicklung, Einarbeitung neuer Mitarbeiter oder Betreuung von Praktikanten haben, wird das ZERTIFIKAT LERNCOACHING Ihnen das nötige Werkzeug geben, um Lernprozesse produktiv und fruchtbar zu gestalten.

Interessierte können sich vom 15.04.2019 bis zum 31.08.2019 über die Homepage lerncoaching.uni.lu für das Studienjahr 2019-2020 einschreiben. Sie brauchen zusätzliche Informationen? Kommen Sie an unserem Stand vorbei am Tag der offenen Tür der Universität Luxemburg am 23. März 2019 (Campus Belval).



□ FACULTÉ DES LETTRES, DES SCIENCES HUMAINES, DES ARTS ET DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

Zertifikat Lerncoaching

Lerncoaching in Professionalisierungsprozessen

Begleiten Sie Studierende während der Praxisphasen oder neue Mitarbeiter während der Einarbeitung? Durch die Weiterbildung Lerncoaching in Professionalisierungsprozessen können Sie Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in der Praxisanleitung sowie im Coaching und der Personalentwicklung von Mitarbeitern vertiefen.

Ziele Durch Aneignung theoretischer, methodischer und praktischer Grundlagen und durch die Integration dieses Wissens in ein Kompetenzprofil als Lerncoach sind die Teilnehmer am Ende in der Lage, Lernprozesse von Studierenden und Mitarbeitern kompetent und nachhaltig zu begleiten. Wesentliches Element ist dabei das konkrete Erproben und Reflektieren des eigenen Handelns.

Inhalte Die Weiterbildung erstreckt sich über zwei Semester, die inhaltlich aufeinander aufbauen:

- Semester 1 Berufliche Praxis als Lernkontext gestalten
Netzwerke aufbauen und pflegen
- Semester 2 Lernbedarf erkennen, Lernsettings planen und umsetzen
Lerncoaching - nachhaltige Beratung in Lernprozessen

Des Weiteren dient die studienbegleitende Selbstreflexion und Standortbestimmung zur Integration der erlernten Grundlagen und deren Umsetzung bis hin zur Weiterentwicklung der eigenen Professionalität. Die studienbegleitende Selbstreflexion findet in beiden Semestern statt. Die Weiterbildung Lerncoaching in Professionalisierungsprozessen richtet sich an alle Praxisanleiter und Professionelle in den Arbeitsfeldern der sozialen und sozialpädagogischen Arbeit und möchte den spezifischen Gegebenheiten der Praxisfelder Rechnung tragen. Sie illustriert die professionalisierende Ausbildung innerhalb von Praxisphasen anhand des Bachelors in Sozial- und Erziehungswissenschaften (BSSE).

Organisation Durch die Weiterbildung können insgesamt 20 ECTS, in zwei oder vier Semestern, erworben werden. Unterrichtssprache ist überwiegend deutsch. Die Veranstaltungen werden an der Universität Luxemburg, Fakultät für Sprachwissenschaften und Literatur, Geisteswissenschaften, Kunst und

Zulassungsbedingungen Die Zulassungsbedingungen zur Weiterbildung Lerncoaching in Professionalisierungsprozessen sehen vor, dass die Teilnehmer eine Ausbildung oder ein Studium (BAC+1, BAC+3) im sozial-erzieherischen Bereich oder Berufserfahrung in den Feldern oder den Zielgruppen der Sozialen Arbeit haben. Alle Teilnehmer sollten über mindestens drei Jahre Berufserfahrung verfügen.

Die Zulassung wird über ein Bewerbungsverfahren organisiert. Eine erste Auswahl erfolgt auf Basis der Bewerbungsunterlagen. Die Kandidaten werden gegebenenfalls zum Gespräch eingeladen. Die entsprechenden Modalitäten können auf der Website lerncoaching.uni.lu abgerufen werden. Die maximale Teilnehmerzahl beträgt 24. Die Einschreibgebühren betragen 200€ pro Semester.

Vous êtes membre d'une ASBL ?

Vous voulez réaliser un projet dans l'un des domaines suivants :

social
culture
environnement
sport-santé
mémoire

L'Œuvre peut vous aider.



ŒUVRE
Nationale de Secours
Grande-Duchesse Charlotte

www.oeuvre.lu

FEHL-TAG

INNERE KRAFT FÜR MENSCHEN IN SOZIALEN BERUFEN



Kennen Sie das?

Personalmangel, Stress und Hektik im Alltag und gefühlt zu wenig Zeit, um den eigenen Kraftakku wieder aufzuladen? Sie spüren die Last, die auf Ihnen liegt?

Wünschen Sie sich Kraft, um die Herausforderungen zu bewältigen, und innere Ruhe, die Sie bewusste und gute Entscheidungen treffen lässt?

Dann kommen Sie zum „Fehl-Tag“!

Ein Seminar-Event (Weiterbildung), bei dem Sie einfache Strategien lernen, um für sich selbst tatsächliche Veränderungen im Alltag zu erzielen. Wie das funktioniert, wird wissenschaftlich von Dr. Edda Jaleel erklärt.

Natürlich beeinflussen Sie damit auch Ihr Umfeld, Ihre Kinder, Ihr Team, Ihre Freunde.

Auf Basis der Erfahrung aus über zehn Jahren Engagement für Menschen in sozialen Berufen werden die Hauptproblematiken aufgegriffen und Lösungsstrategien vorgestellt. Marco Fehl gibt in Impulsvorträgen, die er sonst im Managementbereich bei Füh-

rungskräfte trainings hält, Denkanstöße zur Alltagsgestaltung. Sein Team an Coaches begleitet Sie vor Ort im Lernprozess.

Die beim Fehl-Tag erworbenen Kompetenzen können Sie besonders in Ihrem Privatleben anwenden und damit direkt Ihre berufliche Aktivität beeinflussen.

Am Freitag, 08.03., und Samstag, 09.03.2019, wird jeweils diese Ein-Tages-Weiterbildung in Luxemburg stattfinden.

Wählen Sie aus einer von drei Ticketkategorien und melden Sie sich jetzt an, um selbst die kraftvolle Wirkung dieses Tages zu erleben: <https://team-marcofehl.de/fehl-tage/>

Sie überlegen noch?

Geben Sie bei Ihrer Anmeldung den Rabattcode „LUXEMBURG“ ein und sparen Sie 25 %!

Weitere Informationen finden Sie unter www.team-marcofehl.de. Gerne können Sie auch per E-Mail (info@team-marcofehl.de) oder Anruf (0049341 24816777) mit uns in Kontakt treten. Wir freuen uns auf Sie!

Tina Müller vom Team Marco Fehl

Ausblick



Das Motto „Wissenschaft trifft Praxis, Politik und Öffentlichkeit“ ist Grundlage für unsere tägliche Arbeit im **PraxisBüro** und umfasst nicht nur die Bedeutung der Vernetzung der Akteure. Ich bin der festen Überzeugung – und meine 33-jährige Berufstätigkeit in Praxis, Politik und Ausbildung der Sozialen Arbeit belegt dies –, dass nachhaltige Verbesserungen in der Gesellschaft nur gelingen können, wenn alle Betroffenen gleichermaßen be- und geachtet werden und sich aktiv einbringen können.

Das **PraxisBüro** leistet mit den unterschiedlichen Angeboten zur aktiven Mitarbeit seinen Beitrag dazu, und die regelmäßig erscheinende **NetzWerk**-Publikation bietet den Akteuren eine Plattform der Dokumentation, die umso besser wird, je mehr unterschiedliche Beiträge aus Wissenschaft, Politik und Praxis publiziert werden können.

Dafür benötigen wir auch Ihre aktive Mitarbeit.

Die nächste Ausgabe **NetzWerk 3** bietet Ihnen wieder die Möglichkeit, Ihren Beitrag zu leisten.

Sie können sich mit Artikeln über Neuigkeiten, Fachbeiträge, Fragen und Informationen zur Sozialen Arbeit in Luxemburg, der Großregion und darüber hinaus beteiligen.

Auch zum Schwerpunktthema „Soziale Arbeit und Digitalisierung“ des nächsten Praxis- und Kontakttages am 24.10.2019 sind Beiträge willkommen.

Machen Sie mit und schreiben Sie mir:

petra.boewen@uni.lu

Ich freue mich auf Ihre Beiträge!

Ihre
Petra Böwen

Team und Kontakt

Universität Luxemburg

Campus Belval
2, avenue de l'Université
L-4365 Esch-sur-Alzette
Tel.: (+352) 46 66 44 1

Fakultät für Sprachwissenschaften und Literatur, Geisteswissenschaften, Kunst und Erziehungswissenschaften

Campus Belval
Maison des Sciences Humaines
11, Porte des Sciences
L-4366 Esch-sur-Alzette

Für allgemeine Anfragen bitte wenden Sie sich an: praxisbuero@uni.lu
Besuchen Sie unsere Webseite: www.praxisbuero.lu

Petra Böwen

Leiterin PraxisBüro | Studiendirektorin
E-Mail: petra.boewen@uni.lu

Céline Dujardin

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
E-Mail: celine.dujardin@uni.lu

Manou Flammang

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
E-Mail: manou.flammang@uni.lu

Claude Klopp

Verwaltungsmitarbeiter
E-Mail: claud.klopp@uni.lu

Parida Mazzei

Verwaltungsmitarbeiterin
E-Mail: parida.mazzei@uni.lu

Druck

Editor: Petra Böwen
Fotos: Universität Luxemburg
Verlag: Luxe Taste & Style Publishing

