

Anforderungs- und Kompetenzprofil für Fachkräfte in der Erziehungshilfe

1 Einleitung

1.1 Der BVkE

Der Bundesverband kath. Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfen (BVkE e.V.) ist ein anerkannter Fachverband des Deutschen Caritasverbandes und das Netzwerk der katholischen Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfe auf Bundesebene. Zum BVkE zählen 460 Mitgliedseinrichtungen und Dienste aus allen Bundesländern, die ein breites Spektrum an beratenden, ambulanten und stationären Angeboten der Erziehungshilfe vorhalten.

Der BVkE wirkt mit an der Entwicklung bedarfsgerechter und fachlich fundierter, professioneller Angebote von Hilfen zur Erziehung mit und für junge Menschen und deren Familien. Der BVkE weiß, dass die Qualität der Erziehungshilfe auf allen Ebenen durch fachlich gut qualifizierte und belastbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesichert wird. Der BVkE weiß sich mit seinen Mitgliedern und mit den Ausbildungsstätten in der gemeinsamen Verantwortung für eine angemessene Ausbildung und Bezahlung der Mitarbeiter/-innen.

1.2 Ausgangssituation

1.2.1 *Steigende Anforderungen an Fachkräfte in den erzieherischen Hilfen*

Im Bereich der erzieherischen Hilfen ist in den vergangenen Jahren eine Veränderung der Anforderungen an die Fachkräfte festzustellen, die verschiedene Gründe hat:

- Im stationären Bereich werden zunehmend jüngere Kinder, teilweise sehr kurzfristig im Rahmen von Kriseninterventionen, aufgenommen. Intensive Maßnahmen und Angebote für spezielle Zielgruppen lösen Plätze im Regelbereich ab.

- Im ambulanten Bereich ist eine Zunahme der Fallzahlen pro Fachkraft, bei gleichzeitigem Rückgang der Betreuungszeiten festzustellen.
- Fachkräfte in den Erziehungsberatungsstellen erhalten zusätzliche Aufgaben im Sozialraum. Gleichzeitig steigen die Fallzahlen, ohne dass eine personelle Ausweitung vorgenommen werden kann.

1.2.2 *Der Bolognaprozess*

Im Zuge der Umsetzung des Bolognabeschlusses von 1999 wurde in den letzten Jahren im Rahmen der Studienreform das bislang bestehende System der einschlägigen Studiengänge des Sozialwesens weitreichend verändert, Der Praxisteil wurde deutlich zurückgefahren. Fachhochschulen und Hochschulen nutzten die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge auch für die Entwicklung vielfältiger neuer Studiengänge.

Seit 2008 sind erste Absolventen der neuen Studiensysteme bzw. Studiengänge in Einrichtungen und Diensten der Erziehungshilfe tätig. Es liegen noch kaum Erfahrungswerte vor, welche Kompetenzen im Sinne des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) die zukünftigen Fachkräfte in den neuen Studiengängen erworben haben. Die Einrichtungen und Dienste stellen sich der Verantwortung die „neuen Bologna-Mitarbeiterinnen“ beim Einstieg in das Felder der Erziehungshilfe zu begleiten. Dazu brauchen die Einrichtungen und Dienste mehr Informationen über die fachlichen Kenntnisse, die eine/ein Bachelor-Absolventin/Absolvent mitbringt. Die Absolvent(inn)en brauchen häufig eine längere Einarbeitungsphase.

Die Absolvent(inn)en von Fachakademien/Fachschulen sind vor allem für den stationären und teilstationären Bereich wichtige Mitarbeiter/innen. Auch hier werden stärkere Verknüpfungen von Ausbildungsorten und Praxisorten gewünscht.

1.2.3 *Elementarpädagogik im Fokus von Politik und Gesellschaft*

Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung sind in den letzten Jahren ins Zentrum gesellschaftlicher Aufmerksamkeit gerückt. Die gestiegenen Erwartungen an die Kindertagesbetreuung sind verknüpft mit einer Erweiterung des Aufgabenspektrums und einem weiterführenden Qualifikationsanspruch für die pädagogischen Fachkräfte. Die bisherige klassische Fachschulausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher befindet sich in einem Veränderungsprozess. Viele Fachhochschulen und Hochschulen haben speziell für den Bereich der Frühpädagogik neue Curricula und Studiengänge mit unterschiedlichsten Inhalten und formalen Voraussetzungen entwickelt. Dieser Prozess ist nach Einschätzung des BVKE mitverantwortlich dafür, dass aktuelle Themen der Erziehungshilfe, wie z.B. die rasanten Entwicklungen in den ambulanten Hilfen zur Erziehung, im Unterricht an den Fachschulen zu wenig vermittelt werden.

1.2.4 *Fachkräftemangel*

In den Gesundheits- und Sozialberufen ist in den letzten Jahren ein zunehmender Mangel an Fachkräften zu beobachten. Dieser Fachkräftemangel betrifft das Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung in besonderer Weise. Gründe dafür sind nach unserer Einschätzung in erster Linie die hohen persönlichen Herausforderungen, die die Arbeit mit jungen Menschen und ihren Familien in prekären Lebenslagen mit sich bringen, aber auch unregelmäßige Arbeitszeiten, eine vergleichsweise geringe finanzielle Vergütung und eine geringe gesellschaftliche Wertschätzung müssen an dieser Stelle genannt werden.

In einigen Einrichtungen mussten bereits Gruppen im stationären Bereich, trotz guter Auslastung, wegen Fachkräftemangel geschlossen werden. Aber auch im Bereich der Leitungsebene gestaltet sich die Neubesetzung von freiwerdendem Stellen schwierig.

Aufgrund des Fachkräftemangels, von dem sehr viele caritative Arbeitsfelder betroffen sind, hat der Deutsche Caritasverband ein Projekt „Berufliche Bildung“ eingerichtet, um Perspektiven und Positionen für die Entwicklung der Gesundheits- und Sozialberufe vor dem Hintergrund des europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) zu erarbeiten.

1.3 Ziele des BVKE

Um dieser Ausgangslage zu begegnen formuliert der BVKE folgende Ziele:

- Engere Verzahnung der Einrichtungen und Dienste des BVkE und deren Träger mit den Fachschulen und Fachhochschulen
- Größere Präsenz von Themen der Erziehungshilfe in den Curricula der Fachschulen für Sozialpädagogik und den einschlägigen Studiengängen
- Initiierung von Kooperationsprojekten zwischen Einrichtungen und Diensten des BVkE und Ausbildungsstätten bzw. Lehre und Forschung
- Steigerung der Attraktivität des Arbeitsfeldes der erzieherischen Hilfen
- Steigerung der Zahl der Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen und der Studiengänge Sozialpädagogik bzw. Soziale Arbeit
- Gute theoretische Fundierung der jungen Mitarbeiter/-innen

2 Arbeitsfelder

2.1. Hilfen zur Erziehung:

Im Folgenden sind die Angebote und Maßnahmen der Hilfen zur Erziehung auf den gesetzlichen Grundlagen des SGB VIII benannt. Sie bilden das gesamte Spektrum der erzieherischen Hilfen ab. Die Veränderungen in den Arbeitsfeldern ergeben sich auch aus einer Verschiebung zur ambulanten Betreuung, wodurch stationäre Betreuung verstärkt auf „sehr“ problembelastete junge Menschen fokussiert wird. Dies zeigt sich in der Kinderschutzorientierung der Erziehungshilfe.

§ 27 (2) flexible Erziehungshilfen

§ 28 Erziehungsberatung:

„...dabei sollen Fachkräfte verschiedener Fachrichtungen zusammenwirken, die mit unterschiedlichen methodischen Ansätzen vertraut sind.“

§ 29 Soziale Gruppenarbeit:

„soll auf der Grundlage eines gruppenpädagogischen Konzepts die Entwicklung älterer Kinder und Jugendlicher durch soziales Lernen in der Gruppe fördern.“

§ 30 Erziehungsbeistandschaft:

„...bei der Bewältigung von Entwicklungsproblemen soll das Kind oder der Jugendliche möglichst unter Einbeziehung des sozialen Umfelds unterstützt und unter Erhaltung des Lebensbezugs zur Familie seine Verselbstständigung gefördert werden.“

§ 31 Sozialpädagogische Familienhilfe:

„soll durch intensive Betreuung und Begleitung Familien in ihren Erziehungsaufgaben, bei der Bewältigung von Alltagsproblemen, der Lösung von Konflikten ... unterstützen und Hilfe zur Selbsthilfe geben.“

§ 32 Erziehung in einer Tagesgruppe:

„soll die Entwicklung des Kindes oder des Jugendlichen durch soziales Lernen in der Gruppe, Begleitung der schulischen Förderung und Elternarbeit unterstützen ...“

§ 33 Vollzeitpflege

§ 34 Heimerziehung, sonstige betreute Wohnform:

„soll Kinder und Jugendliche durch eine Verbindung von Alltagserleben mit pädagogischen und therapeutischen Angeboten in ihrer Entwicklung fördern.“

§ 35 intensive pädagogische Einzelbetreuung:

„soll Jugendlichen gewährt werden, die einer intensiven Unterstützung zur sozialen Integration und zu einer eigenverantwortlichen Lebensführung bedürfen.“

Hinzugefügt werden noch der Aspekt der Elternarbeit (§ 1(3) SGB VIII: Eltern bei der Erziehung beraten und unterstützen) und der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen (§ 8 SGB VIII).

2.2. Arbeitsfelder außerhalb der Erziehungshilfe

- § 19 Gemeinsame Wohnformen für Mütter/Väter und Kinder

- § 35a Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche
- § 41 Hilfe für junge Volljährige, Nachbetreuung
- § 42 Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen

3 Aufgaben der Fachkräfte in den Hilfen zur Erziehung

Als zentrale Aufgaben für Mitarbeitende in der Erziehungshilfe sieht der BVkE folgende:

- Betreuung und Versorgung
- Beratung und Begleitung
- Bildung und Erziehung
- Förderung und Training
- Befähigung und Partizipation
- Schutz und Kontrolle
- Vermittlung und Koordination
- Verwaltung und Organisation
- Ökonomie und Management
- Öffentlichkeitsarbeit und Repräsentation

4. Die Qualifikation von Fachkräften in den Hilfen zur Erziehung

4.1. Fachkräftegebot

Grundsätzlich werden in der Erziehungshilfe gemäß § 74 SGB VIII Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt, die die fachlichen Voraussetzungen für die geplanten Maßnahmen erfüllen. Welche Maßnahmen das sind, lässt sich an den Paragrafen, die die Erziehungshilfen (einschließlich der §§ 35a und 41) beschreiben, festmachen.

4.2. Aussagen der Jugendministerkonferenz

Die Jugendministerkonferenz hat am 12./13.05.2005 in ihrem Beschluss folgende Aussagen getroffen¹:

- *Die Qualität der Angebote der Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe hängt maßgeblich von der Qualifikation des Personals ab.*
- *Die Kinder- und Jugendhilfe unterliegt mit ihren Leistungsangeboten in starkem Maße gesellschaftlichen Veränderungsprozessen. In der Folge verändert und erweitert sich das Aufgabenspektrum beständig und führt zu neuen beruflichen Anforderungen der sozialpädagogischen Fachkräfte.*
- *Mit Blick auf die formale Qualifikationsstruktur erweist sich die Kinder- und Jugendhilfe als ein fachlich strukturiertes Berufsfeld, in dem die sozialpädagogischen Berufsabschlüsse der verschiedenen Ebenen der Ausbildungspyramide zentrale Bedeutung haben.*
- *Aus der Perspektive des jeweiligen Arbeitsfeldes und Aufgabengebietes werden den sozialpädagogischen Fachkräften einerseits arbeitsfeldspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten für die Bewältigung des beruflichen Alltags abverlangt, andererseits verlangt die sich wandelnde sozialpädagogische Praxis mit sich verändernden Angebotsformen und offener Arbeitsplatzsituation, die häufig Umorientierung erzwingt, in zunehmendem Maße auch Fach- und Arbeitsfeld übergreifende Kompetenzen.*

Die Jugendministerkonferenz stellt für die sozialpädagogischen Fachkräfte einen erweiterten Bedarf an eben diesen Fach- und Arbeitsfeld übergreifenden Kompetenzen fest und fordert in diesem Zusammenhang von den sozialpädagogischen Ausbildungen auf allen Ebenen der Ausbildungspyramide:

- *die Stärkung von Wahrnehmungs-, Deutungs- und Reflexionskompetenz*
- *die Stärkung von didaktischer Kompetenz im Kontext des Bildungsauftrages*
- *die Ausprägung von Beobachtungs- und Diagnosekompetenz*

¹ *Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe*
 Beschluss der Jugendministerkonferenz vom 12./13. Mai 2005
<http://www.stmas.bayern.de/familie/jugendhilfe/jmk.htm>

- *die Stärkung organisationsbezogener Kompetenzen*
- *die Förderung der Persönlichkeitsbildung*
- *die Entwicklung der Kompetenz, Freiwillige in die Arbeit einzubeziehen und bürgerschaftliches Engagement zu mobilisieren*

Der BVkE schließt sich diesen und den fachlichen Aussagen der Jugendministerkonferenz an und setzt sich dafür ein, dass der erweiterte Bedarf an fach- und arbeitsfeldübergreifenden Kompetenzen in der Kinder- und Jugendhilfe auf den Bedarf der erzieherischen Hilfen konkretisiert wird. Der BVkE unterstützt auch die Aussagen der BAG LJÄ über „Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes“ vom 08. – 10.11.1995, aktualisiert am 10. - 12.11.2004.²

5. Anforderungs- und Kompetenzprofil aus Sicht des BVkE

Die nachfolgend exemplarisch genannten Kompetenzen/Anforderungen sind auf der Basis einer Breitbandausbildung an einer Fachschule bzw. eines generalistischen Studiums auf die Erziehungshilfen fokussiert.

Der BVkE orientiert sich bei der Entwicklung seines Anforderungsprofils am Kompetenzbegriff, wie er im Entwurf für einen Deutschen Qualifikationsrahmen verwendet wird. Der Kompetenzbegriff, der im Zentrum des DQR steht, bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Kompetenz wird in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden.³ Der DQR-Entwurf unterscheidet zwei Kompetenzkategorien: „Fachkompetenz“ – unterteilt in „Wissen“ und „Fertigkeiten“ und „personale Kompetenzen“, unterteilt in „Sozial- und Selbstkompetenz“.⁴

5.1 Fachkompetenz

Fachkompetenz umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen selbstständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.

a) Wissen

Wissen bezeichnet die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Lern- oder Arbeitsbereich als Ergebnis der Aufnahme und Verarbeitung von Information durch Lernen. Dies beinhaltet die Aktivierung eigener Selbstlernpotentiale.

Zentrale Inhalte im Bereich Wissen sind:

- Das Wissen um die soziale Arbeit. Dazu gehören Sozialarbeitswissenschaft, Sozialarbeit und Politik, soziale Diagnostik, Management für soziale Dienste und Einrichtungen, Sonderpädagogik, bürgerschaftliches Engagement.
- Die religiöse Erziehung, wie theologische Grundlagen, christlich fundierte Werte, religiöses Leben im Jahreslauf
- Die Lebensführung im Alltag sowie Gesundheitswissen. Das beinhaltet hauswirtschaftliche Kenntnisse, Gesundheit im Alltag, Psychosomatik, psychotherapeutische Interventionsmethoden, Behinderung und Rehabilitation, Suchterkrankungen
- Die Sozialökonomie: Grundlagen der Ökonomie, Ökonomie sozialer Dienste und Einrichtungen, Ökonomie der Sozialverwaltung
- Psychologie, wie Entwicklungspsychologie, Sozialpsychologie, Organisationspsychologie, klinische Psychologie, pädagogische Psychologie
- Soziologie, wie Familiensoziologie, Organisationssoziologie, Soziologie abweichenden Verhaltens

² Das Fachkräftegebot des kinder- und Jugendhilfegesetzes, Beschluss der 79. Arbeitstagung vom 8. Bis 10.11.1995 in Köln, Aktualisierung durch die 97. Arbeitstagung vom 10. Bis 12.11.2004 in Erfurt. <http://www.bagljae.de/Stellungnahmen>

³ Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, S.3, Februar 2009 <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de>

⁴ Ebd. S. 4

- Wissen um die Grundlagen der Kinder- und Jugendhilfe, wie z.B. der strukturellen Rahmenbedingungen und Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe und des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (z.B. Hilfen zur Erziehung gemäß §§ 27 ff. SGB VIII und Mitwirkung, Hilfeplan gemäß § 36 SGB VIII)
- Kenntnisse über Theorien und Handlungskonzepte der Kinder- und Jugendhilfe, speziell der Erziehungshilfen
- Kenntnis der Lebenssituation von Kindern, Jugendlichen und Familien

b) Fertigkeiten

Fertigkeiten bezeichnen die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Wie im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und als praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.

Zentrale Inhalte im Bereich Fertigkeiten sind:

- Die soziale Einzelfallhilfe, soziale Familienarbeit, soziale Gruppenarbeit, Casemanagement, Gemeinwesenarbeit, Hilfevermittlung, Netzwerkarbeit, Bildungsarbeit, Training jeweils im Hinblick auf die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien
- Das strukturierte Vorgehen, die Kontaktaufnahme und der Beziehungsaufbau, Situations- und Problemerkennung und –analyse in ganzheitlicher Sicht (psychosoziale Diagnose), Handlungsplanung und Umsetzungsstrategien (Hilfeplanung), Durchführung und ständige Überprüfung der Beziehungs-, Handlungs- und Lernprozesse, Beendigung der Arbeitsprozesse, Evaluation/Wirkungskontrolle, Dokumentation und Berichterstattung
- Methoden zur Reflexion (Supervision) und Selbstevaluation
- Konfliktbearbeitung
- Die Gestaltung von Aushandlungsprozessen.
- Grundlegende IT Fertigkeiten

5.2 Personale Kompetenz

Personale Kompetenz – auch Personale/Humankompetenz – umfasst Sozial- und Selbstkompetenz. Sie bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben selbstständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten. Dies ist bei jungen Mitarbeiter/-innen als Entwicklungsaufgabe zu sehen.

a) Sozialkompetenz

Sozialkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten.

Zentrale Inhalte im Bereich Sozialkompetenz sind:

- Akzeptanz gegenüber Kindern, Jugendlichen und Familien
- Förderung von Autonomie und Partizipation von Kindern, Jugendlichen und Familien
- Beziehungsfähigkeit zu Kindern, Jugendlichen und Familien auch in Notsituationen und schwierigen Lebenslagen
- Die Bearbeitung von Konflikten
- Die Zusammenarbeit in ggf. multidisziplinären Teams und Netzwerken

b) Selbstkompetenz

Selbstkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, selbstständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und das Handeln anderer zu reflektieren und die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln.⁵

⁵ Ebd. S.14/15

Zentrale Inhalte im Bereich Selbstkompetenz sind:

- Altersangemessene Lebenserfahrung
- Eine Lebenssituation, die weitgehend trägt
- Eine christliche Grundhaltung, die eine religionssensible Erziehung möglich macht und fördert
- Eine humane, gerechte, demokratische Einstellung

(Verabschiedet durch den BVKE-Vorstand am 25. Mai 2011)

Literatur:

Diskussionsvorschlag eines Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen

Erarbeitet vom „Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen“, Februar 2009

<http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de>

Qualifizierung und Fachlichkeit für Partizipation – Anforderungen an sozialpädagogische Fachkräfte

Diskussionspapier des Fachausschusses „Qualifizierung, Forschung, Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe“ der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ, März 2009

<http://www.agj.de>

Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe.

Empirische Analyse der Aufgabenprofile und der daraus ableitbaren Anforderungen an die Kompetenzen von Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe.

Abschlussbericht, Kapitel 6 Arbeitsfeld Hilfen zur Erziehung, Hrsg.: Forschungsverbund DJI / Uni Dortmund, Januar 2004

<http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=231>

Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe

Beschluss der Jugendministerkonferenz vom 12./13. Mai 2005

<http://www.stmas.bayern.de/familie/jugendhilfe/jmk.htm>

Die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen. Konsequenzen für dieverbandliche Caritas.

Hrsg.: Deutscher Caritasverband e.V. Arbeitsgruppe berufliche Bildung, Februar 2006

<http://www.caritas-soziale-berufe.de/52435.html>

Sozialgesetzbuch VIII – Kinder- und Jugendhilfe, http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/index.html

Rahmenbedingungen des Forschungstransfers in die Praxis: Diskussionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ <http://www.agj.de/pdf/5/Forschungstransfer.pdf>