

Kinderbetreuung im Kanton Freiburg: Umfrage zum Bedarf an punktuellen Weiterbildungen für Betreuungsteams und Leitungen von Betreuungsstrukturen

Ergebnisse der Umfrage

Inhaltsverzeichnis

1. Elemente in Bezug auf die Datenerhebung.....	3
2. Profile der Befragten	3
3. Bedarf an Schulungen.....	8
3.1. Fortbildungsbedarf der Betreuungsteams	8
3.2. Von den Befragten hinzugefügte Schulungsvorschläge.....	14
3.3. Fortbildungsbedarf der Leitungen	15
3.4. Von den Befragten hinzugefügte Bildungsvorschläge	18
4. Organisation der Schulungen	19
5. Finanzierung	22
6. Modalitäten der Ausbildung.....	24
7. Zugang zu Ausbildung.....	26
8. Kommentare der Befragten	28
9. Schlussfolgerung.....	29

1. Elemente in Bezug auf die Datenerhebung

Ein Kollektiv bestehend aus der Alliance fribourgeoise des acteurs de l'enfance (AFAE), der OrTra Gesundheit und Soziales Freiburg, der Freiburger Hochschule für Kindererzieherinnen und Kindererzieher (FRESEdE), dem Verein Familienbegleitung, der Hochschule für Soziale Arbeit Freiburg (HETS-FR), der Stadt Freiburg, dem Jugendamt des Kantons Freiburg (JA) und dank der Koordination von Pro Enfance - plateforme romande de l'accueil de l'enfance – wurde ein Kollektiv gebildet, um über die Weiterbildung der Freiburger Fachpersonen im Bereich Kinderbetreuung nachzudenken.

Dieses Kollektiv führte eine Umfrage durch, die den Bedarf an Weiterbildungen für Erziehungsteams und Leitungen im Kanton Freiburg zum Gegenstand hatte. Der ausgearbeitete Fragebogen hatte zum Ziel, die Bedürfnisse der Freiburger Fachkräfte im Bereich der Kinderbetreuung nach kurzen Weiterbildungen (1 bis 3 Tage) zu ermitteln, um einen Katalog mit wohnortnahen Weiterbildungen zu erstellen.

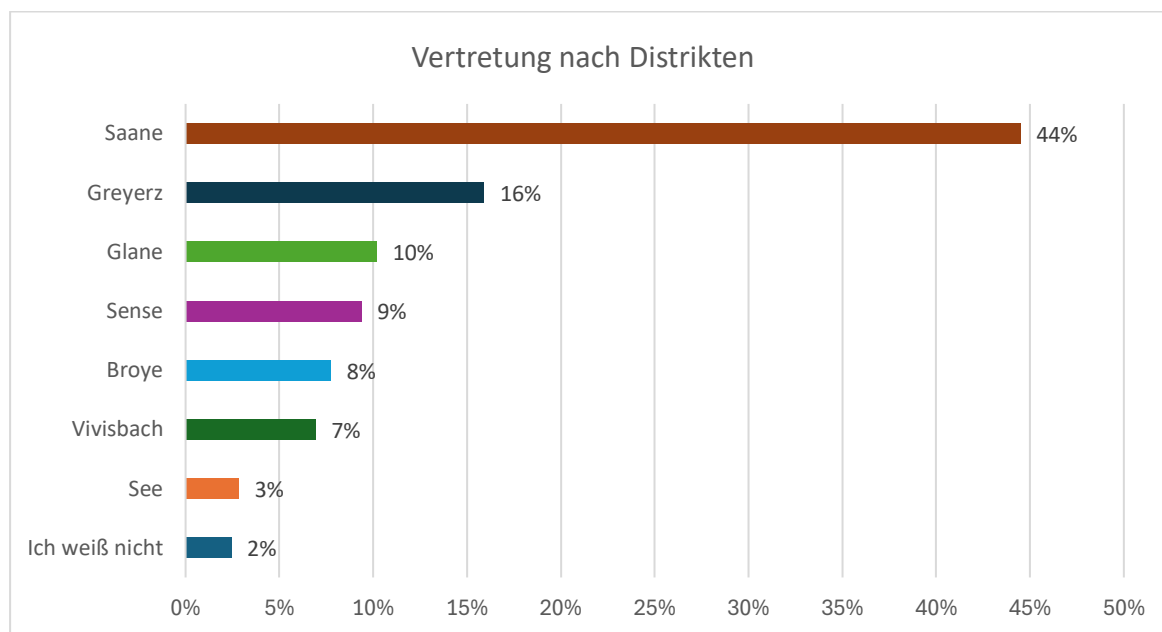
Er war online zugänglich und richtete sich an pädagogisches Personal, Führungskräfte und Einrichtungsleitungen.

Die Antworten (insgesamt 246) wurden zwischen dem 8. und dem 30. November 2024 gesammelt. In diesem Dokument werden die Ergebnisse zusammengefasst. Da die Anzahl der im Kanton tätigen Fachkräfte im Bereich Kinderbetreuung nicht verfügbar ist, konnte die Rücklaufquote nicht berechnet werden.

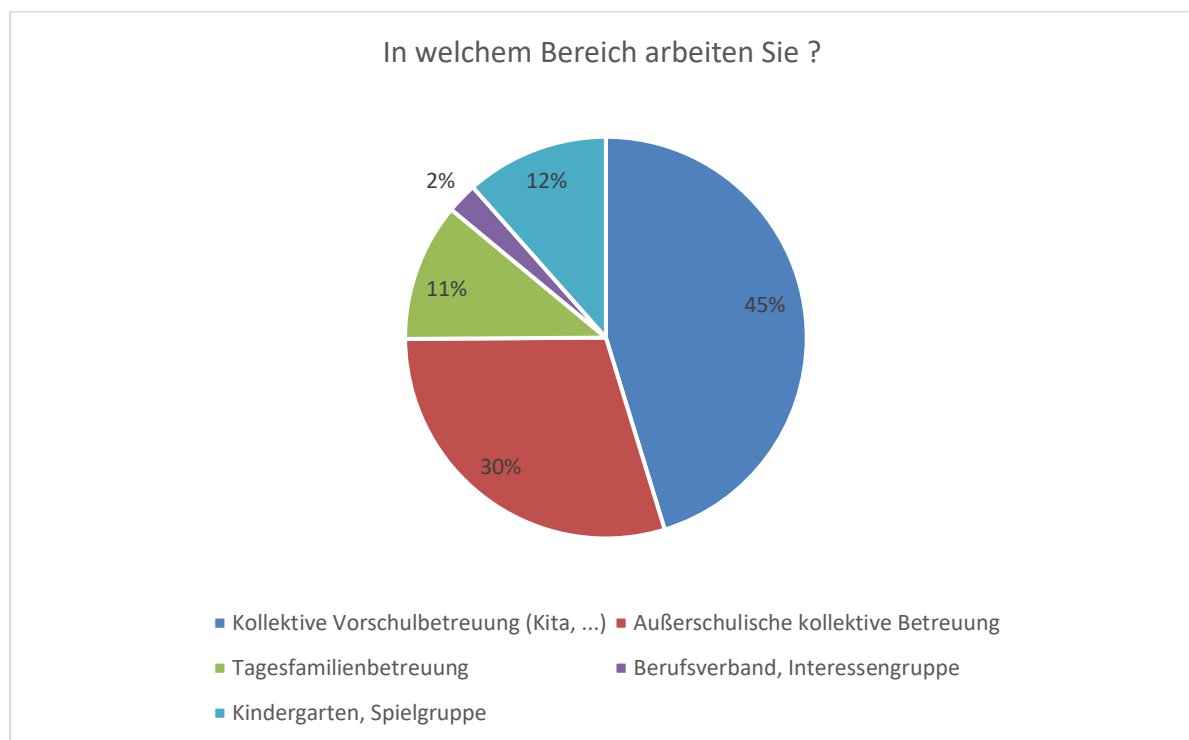
Parallel dazu hat das Kollektiv eine Bestandsaufnahme des im Kanton bestehenden Weiterbildungsangebots für Erziehungsteams und Leitung von Betreuungsstrukturen durchgeführt. Gelegentlich wird in diesem Bericht darauf Bezug genommen.

2. Profile der Befragten

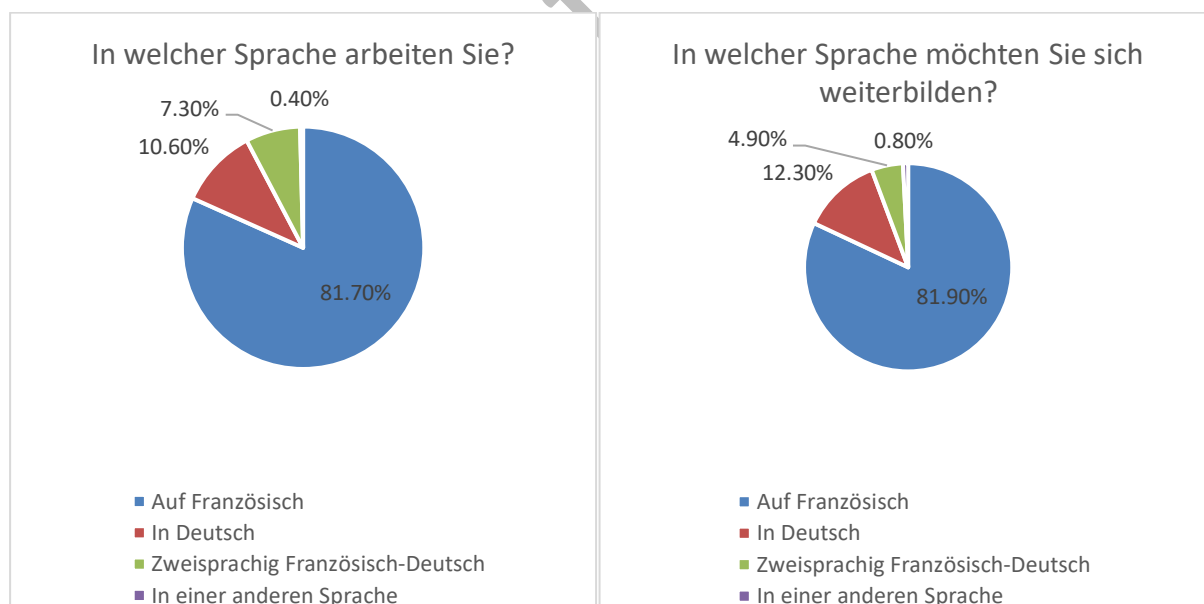
Die Befragten arbeiten im ganzen Kanton, aber die Bezirke Saane, Greyerz und Glâne sind am stärksten vertreten.



Es werden alle Betreuungsmodalitäten berücksichtigt. Dennoch sind die Bereiche der kollektiven Betreuung von Kleinkindern und der schulergänzenden Betreuung am stärksten vertreten.

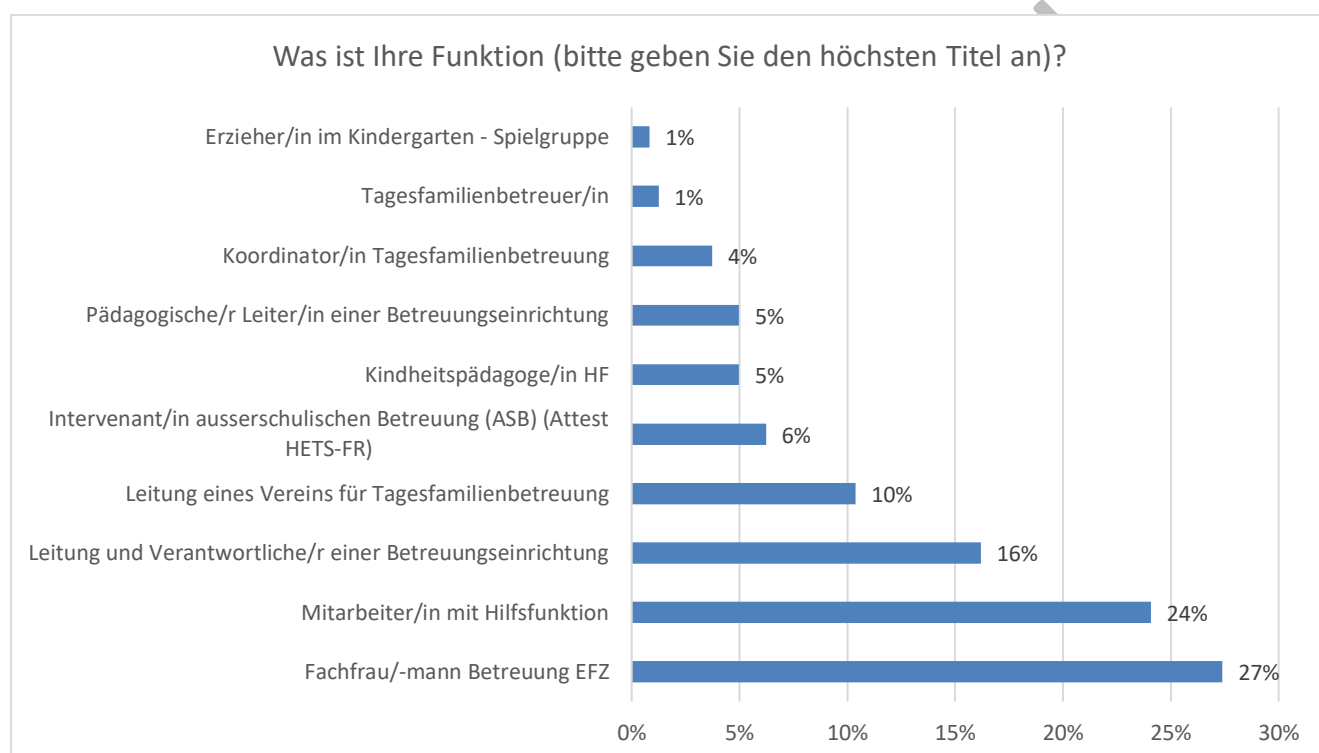


Während die Mehrheit der Befragten auf Französisch arbeitet und sich in dieser Sprache weiterbilden möchte, zeigt die Umfrage auch die Notwendigkeit, die Weiterbildung auf Deutsch auszubauen.

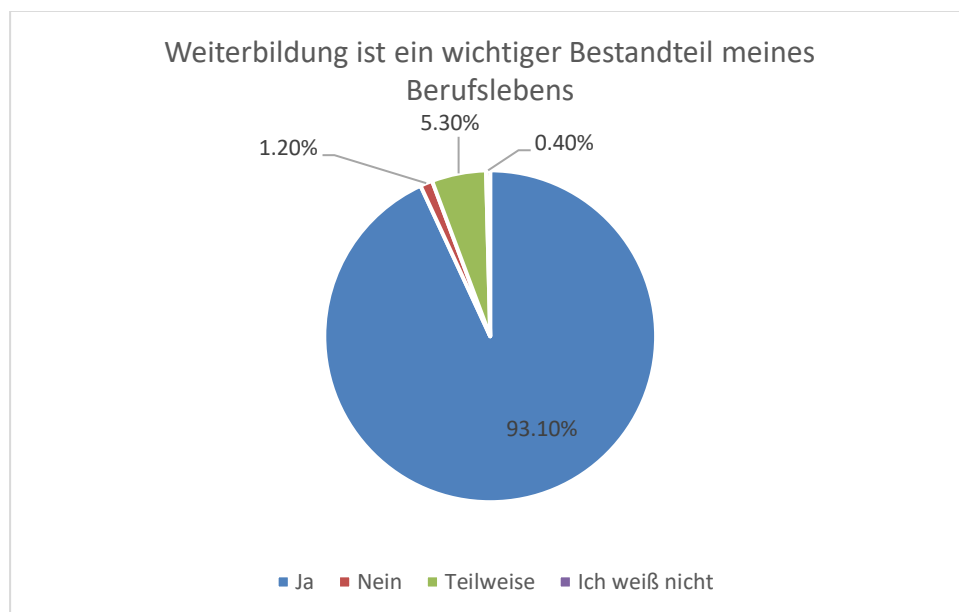


Bei den Personen, die den Fragebogen beantwortet haben, handelt es sich überwiegend um ausgebildete Personen aus den Betreuungsteams. Sie werden dicht gefolgt von Hilfspersonal und dann von den Leitungen.

Bei der Tagesbetreuung in Familien ist es wichtig zu betonen, dass die meisten Antworten von den Koordinatorinnen oder den Leitungen der Tagesbetreuungsvereine und nicht von den Tageseltern stammen. Dies ist bei der Interpretation der Antworten zu beachten, da diese manchmal nicht mit der Realität der Tageseltern, aber derjenigen der Koordinatorinnen und der Leitungen der Vereine übereinstimmen.



Die große Mehrheit der Berufstätigen, die an der Umfrage teilgenommen haben, ist der Meinung, dass Weiterbildung ein wichtiger Bestandteil ihres Berufslebens ist.

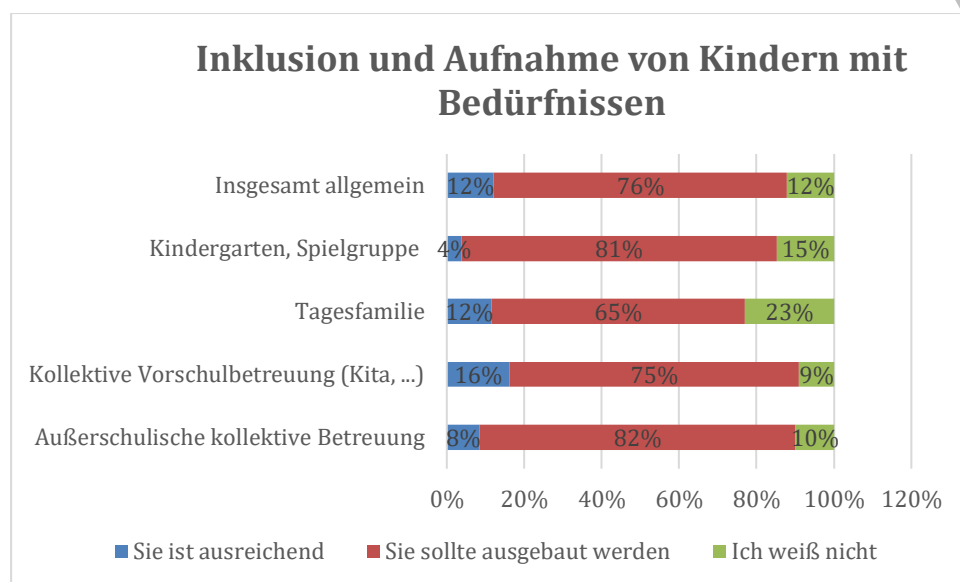


3. Bedarf an Schulungen

3.1. Fortbildungsbedarf der Betreuungsteams

Aus den Antworten geht hervor, dass die Weiterbildungsangebote zu allen vorgeschlagenen Themenbereichen ausgebaut werden sollten. Der vorrangige Bedarf bezieht sich auf die Inklusion und die Aufnahme von Kindern mit besonderen Bedürfnissen, hauptsächlich in außerschulischen Einrichtungen und Spielgruppen. Diese Themen sowie die Themen im Zusammenhang mit der Aufnahme von Vielfalt und den gesellschaftlichen Entwicklungen scheinen für alle Betreuungsmodalitäten von zentraler Bedeutung zu sein.

Die überwiegende Mehrheit der Befragten betonte zudem, dass es wichtig sei, das Ausbildungsangebot für Hilfspersonal zu erweitern.

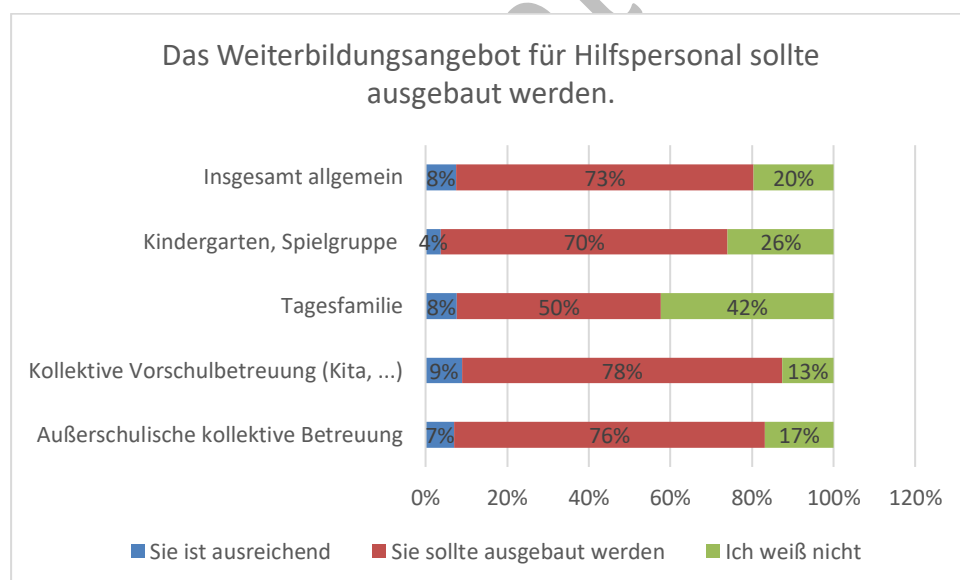
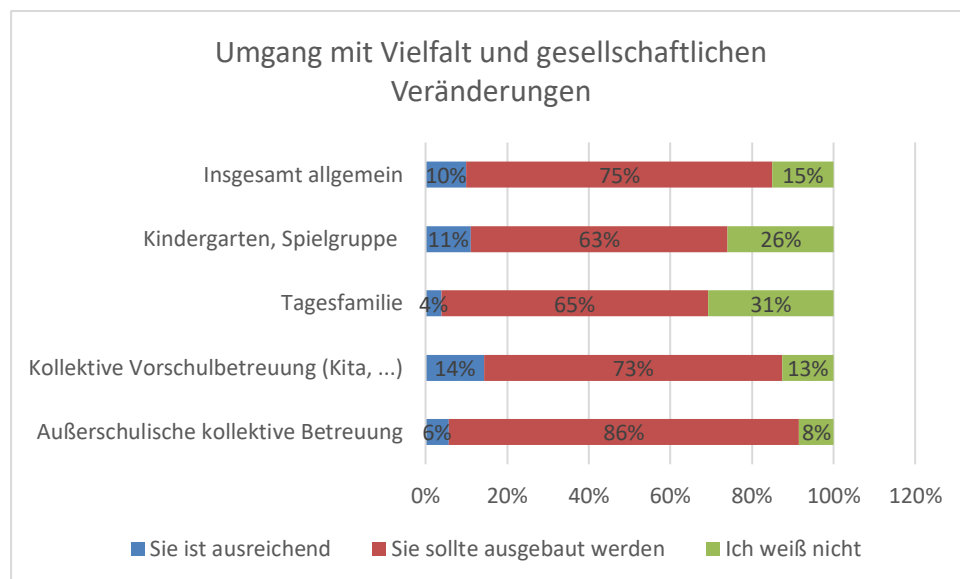


Die starke Nachfrage nach Fortbildungen zum Thema Inklusion und Betreuung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen zeugt von der wachsenden Bedeutung dieser Herausforderungen in der täglichen Praxis von Fachkräften im Bereich der Kinderbetreuung. Dieser Schulungsbedarf spiegelt nicht nur ein gestiegenes Bewusstsein, sondern auch einen Mangel an vor Ort zugänglichen Ressourcen wider. In diesem Sinne kann er auch die Erwartung widerspiegeln, dass zusätzliche Einrichtungen geschaffen werden, wie z. B. Inklusionskoordinatorinnen und -koordinatoren nach dem Vorbild des Kantons Waadt¹.

Diese Ergebnisse müssen im Zusammenhang mit der Anerkennung der sozialpädagogischen Aufgaben dieser Einrichtungen gesehen werden. Die Herausforderung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben darf die erzieherische Dimension nicht in den Hintergrund drängen. Diese Einrichtungen stellen einen grundlegenden Raum für die Sozialisierung, die Prävention, das Erlernen des Zusammenlebens und die Unterstützung von Familien dar. Ihr Besuch stellt einen wichtigen Hebel für die kulturelle Integration und die allgemeine Entwicklung des Kindes dar.

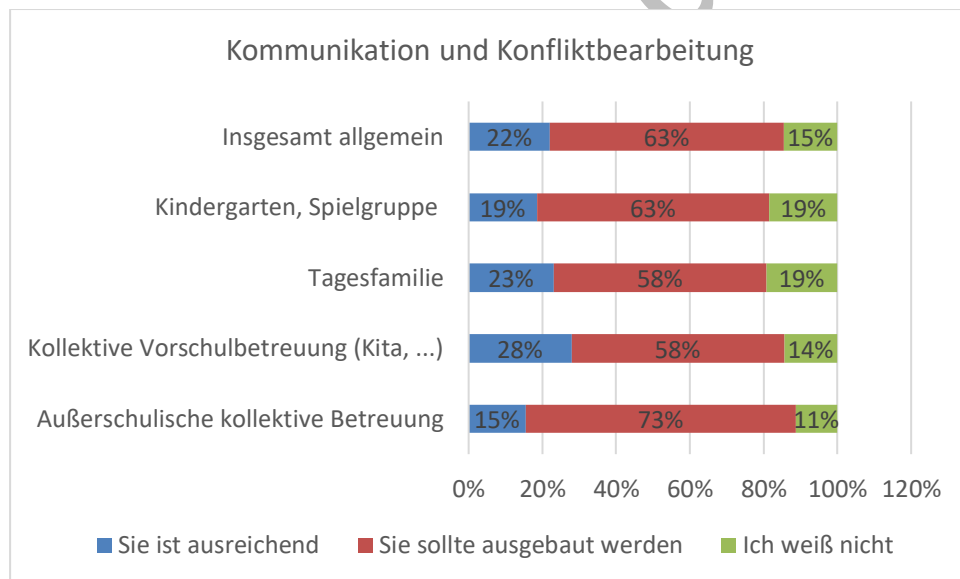
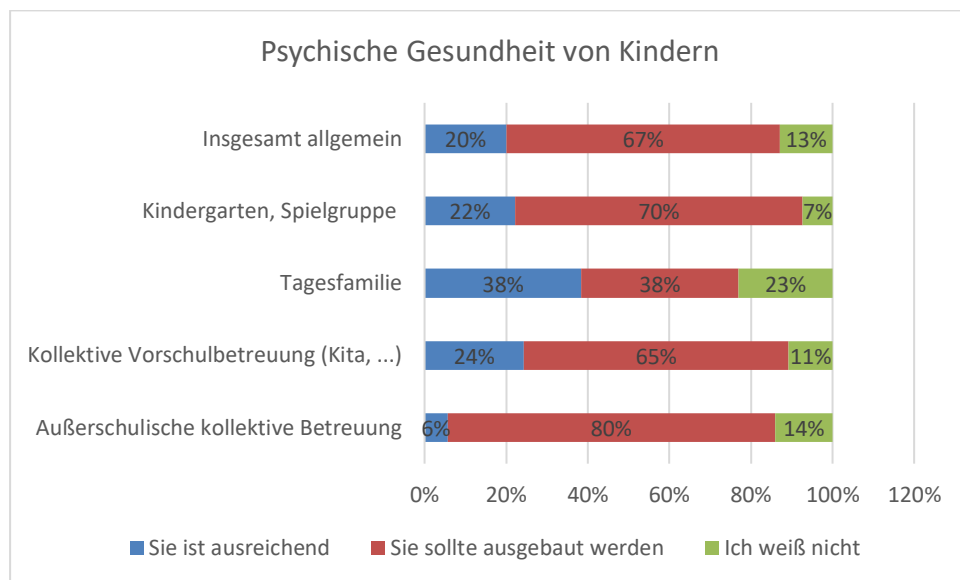
¹ <https://proenfance.ch/postes-de-coordination-a-l-inclusion-finances-dans-le-canton-de-vaud-2>

Die volle und uneingeschränkte Anerkennung der sozialpädagogischen Aufgaben ist daher von entscheidender Bedeutung. Sie ist Voraussetzung für die Professionalisierung der Erzieher*teams, die Qualität der Betreuung sowie den legitimen Zugang zu geeigneten Fortbildungsmaßnahmen. Wenn die Bedeutung einer Betreuung für alle Kinder, die auf ihren spezifischen Bedürfnissen beruht, nicht klar bekräftigt wird, können sich die Teams illegitim fühlen, sich weiterzubilden oder die erforderlichen Ressourcen zu beanspruchen. Dies führt zu der paradoxen Situation, Kinder aufnehmen zu müssen, die eine besondere Betreuung benötigen, ohne über die notwendigen Ressourcen zu verfügen.

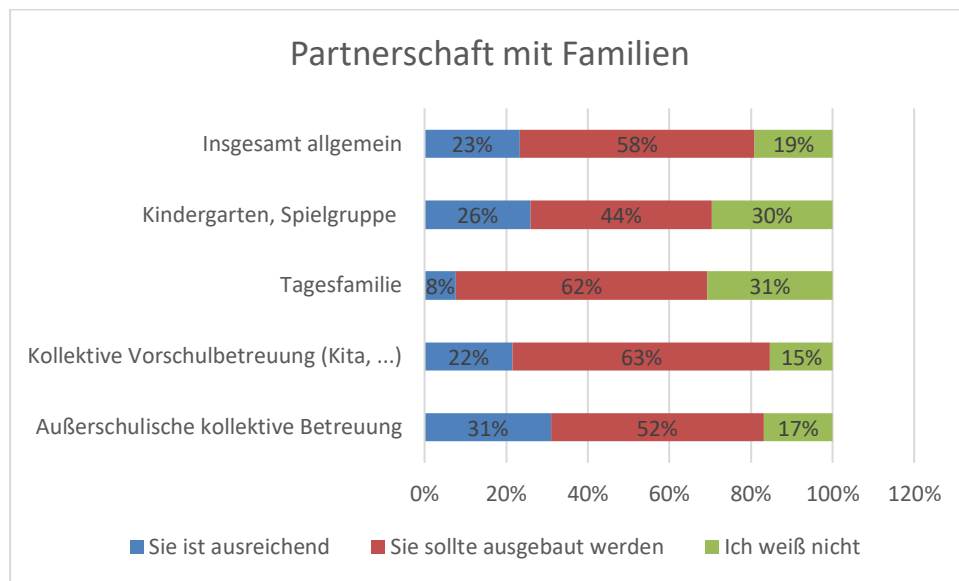


Auch der Bedarf an einem verstärkten Weiterbildungsangebot zu den Themen psychische Gesundheit von Kindern, Kommunikation und Konfliktbewältigung wird genannt.

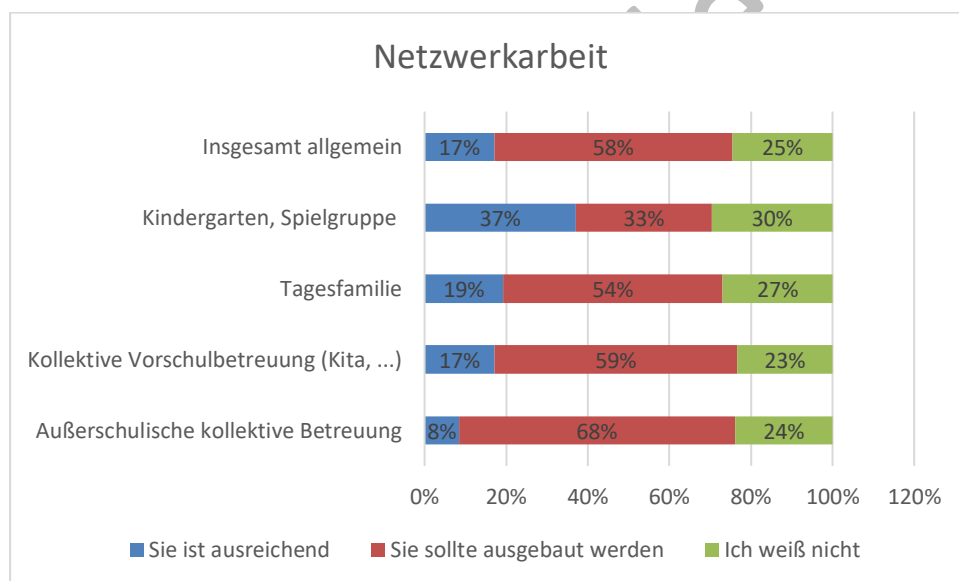
Der Bedarf variiert jedoch signifikant nach Betreuungsmodalitäten: Fachpersonen in schulergänzenden Einrichtungen äussern einen besonders ausgeprägten Bedarf, gefolgt von jenen in den Spielgruppen.

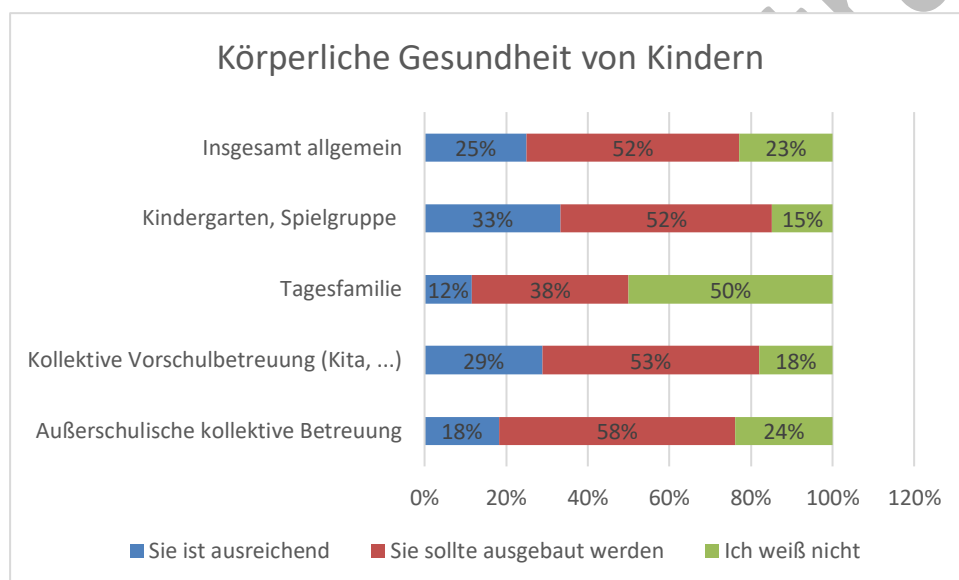
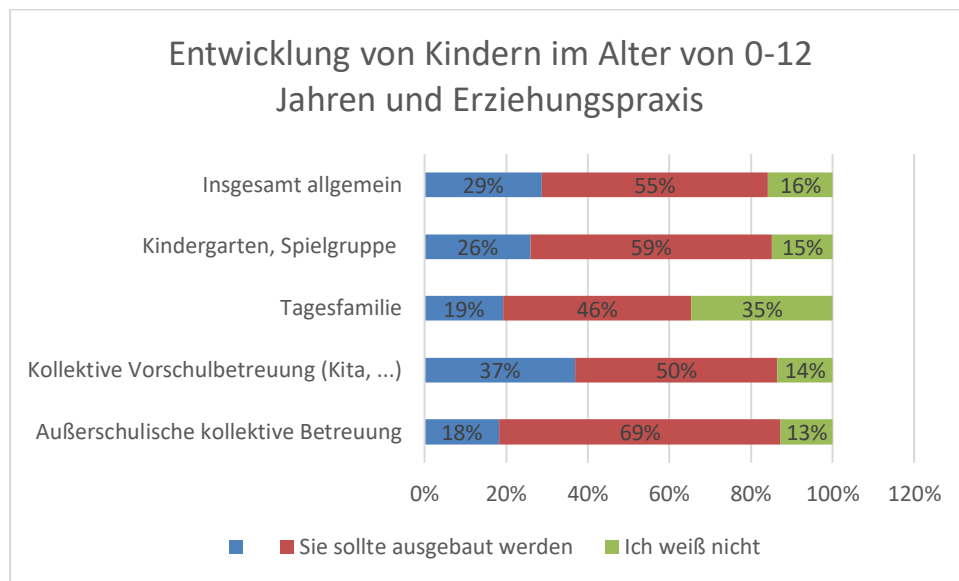


Für die Kitas und die Tagesfamilien ist die Partnerschaft mit den Familien eine Priorität in der Ausbildung.



Dagegen scheint der Bedarf an Schulungen zur Netzwerkarbeit bei den Spielgruppen weniger stark ausgeprägt zu sein als bei anderen Betreuungsformen.

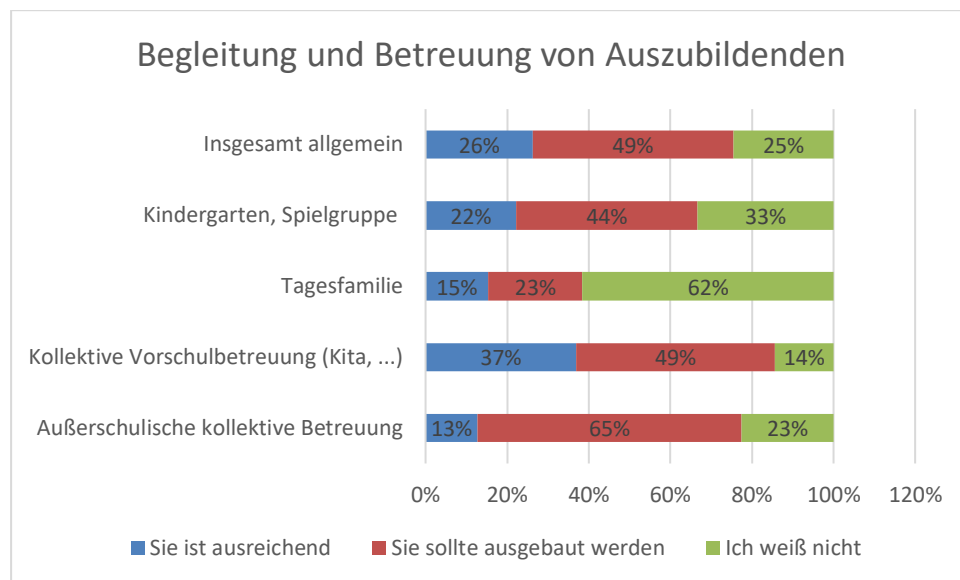




Schliesslich äussern die Einrichtungen für die schulergänzende Betreuung ein spezifisches Bedürfnis, das Ausbildungsangebot bezüglich der Begleitung und Betreuung von Personen in Ausbildung zu verstärken. Diese Feststellung mag paradox erscheinen, da die Erhebung des Weiterbildungsangebots im Kanton Freiburg ein bereits beachtliches Spektrum an Weiterbildungsangeboten zu diesen Themen aufzeigt. Eine plausible Hypothese wäre, dass dieses Angebot zwar vorhanden ist, aber für die ausserschulischen Einrichtungen schwer zugänglich bleibt, aufgrund organisatorischer Einschränkungen oder eines Mangels an Personal, das für die Betreuung von Personen mit tertiärer Ausbildung ausgebildet ist. Die Ergebnisse könnten daher eher diese strukturellen Schwierigkeiten beim Zugang und bei der Umsetzung widerspiegeln als die Notwendigkeit, das Angebot selbst zu erweitern.

Diese Feststellung muss jedoch durch die Tatsache relativiert werden, dass die verfügbaren Plätze für die Ausbildung zum Berufsbildner-innen im Lehrbetrieb (die für die Betreuung von Auszubildenden

erforderlich sind) sehr gefragt sind. Während die schulergänzenden Betreuungseinrichtungen bislang nur wenige Auszubildende ausbildeten, ändert sich diese Situation insbesondere seit der Abschaffung der Ausbildung zum Intervention in der ausserschulischen Betreuung (ASB). Ab 2025 wird diese durch das EFZ Fachfrau/-mann Betreuung (FaBe) ersetzt, auch wenn die zuvor ausgestellten Bescheinigungen für Betreuer/innen in der ausserschulischen Betreuung weiterhin anerkannt werden. Die erzielten Ergebnisse sind möglicherweise mit dieser kontextuellen Änderung in Zusammenhang zu bringen.



Im Allgemeinen äußern die Fachkräfte, die in der schulergänzenden Betreuung arbeiten, einen deutlichen Bedarf an einer Erweiterung des Weiterbildungsangebots, das sich an sie richtet. Laut ihren Antworten variiert der Bedarf in Bezug auf die verschiedenen Themen zwischen 52% und 80%. Dies mag paradox erscheinen, da die schulergänzende Betreuung in Wirklichkeit über die größte Vielfalt an spezifischen Weiterbildungsangeboten verfügt, wie aus der Erhebung des bestehenden Weiterbildungsangebots im Kanton hervorgeht.

Es gibt mehrere Hypothesen, die diese Diskrepanz erklären könnten:

- Der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen ist möglicherweise komplex, insbesondere für kleine Einrichtungen, in denen es manchmal schwierig ist, Personal zu ersetzen. Dieser Aspekt steht auch in engem Zusammenhang mit der Bedeutung, die die Vorgesetzten der Weiterbildung beimessen, und mit der Definition der Aufgaben der Betreuungsteams. So ist es auch hier möglich, dass die Ergebnisse eher einen Kontext als einen spezifischen Bedarf für die Entwicklung eines Bildungsangebots aufzeigen.
- Da das für die Arbeit in der schulergänzenden Betreuung erforderliche Grundausbildungsniveau niedriger ist als das für den Vorschulbereich, könnte die Nachfrage nach Weiterbildung höher sein.
- Die Zugangsvoraussetzungen zu den Fortbildungen könnten als restriktiv wahrgenommen werden, wodurch bei den Fachkräften der Eindruck entsteht, dass die Fortbildungen für sie unzugänglich sind.
- Die Inhalte der Fortbildungen könnten nicht dem Bedarf entsprechen.
- Auch die Sichtbarkeit der Angebote könnte in Frage gestellt werden.

3.2. Von den Befragten hinzugefügte Schulungsvorschläge

Wie aus der folgenden Zusammenfassung hervorgeht, hebt die Mehrheit der Antworten die Notwendigkeit hervor, Fortbildungen zur beruflichen Positionierung und Ethik zu entwickeln, dicht gefolgt von Themen, die mit der Inklusion und der Begleitung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen zusammenhängen.

1. Berufliche Positionierung und Ethik (24x)

- Ansatz der Neurowissenschaften (6x).
- Analyse von Praktiken (2x).
- Sensibilisierung für Rassismus, Adultismus.
- Umgang mit aggressivem Verhalten und sanfter Gewalt.
- Begleitung von Kindern in schwierigen Situationen (Migration, Weigerung, nach Hause zu gehen).
- Erzieherische Sanktionen und Arbeit mit den Kindern an Regeln.
- Generationsübergreifende Zusammenarbeit und Umgang mit Mobbing in der Schule.
- Ethik in den Grenzen zwischen Privatleben und Beruf.
- Sensibilisierung für Kultur und Vielfalt.

2. Inklusion von Kindern mit besonderen Bedürfnissen (10x)

- Bedarf an konkreten Hilfsmitteln für Störungen wie ADHS, Dyspraxie usw.
- Erkennung von atypischen Entwicklungen.
- Umgang mit den Mahlzeiten.
- Schulung für die Aufnahme von Migrantenkindern.

3. Teamfunktion und Zusammenarbeit (10x)

- Gewaltfreie Kommunikation, Konfliktmanagement und zwischenmenschliche Beziehungen. (5x)
- Umgang mit Teamkonflikten (4x).
- Partnerschaften und kollaborative Beziehungen.

4. Wohlbefinden und Gesundheit am Arbeitsplatz (6x)

- Stressbewältigung und Vermeidung von Burnout.
- Verbesserung des Arbeitsklimas.
- Techniken des Loslassens und Umgang mit mentaler Belastung.

5. Unterstützung von Familien (6x)

- Zusammenarbeit mit gefährdeten Familien.
- Techniken für Rückmeldungen an die Eltern.
- Erzieherische Unterstützung per Telefon.
- Sensibilisierung für Vaterschaft.

6. Unterstützung bei der Entwicklung von Aktivitäten (4x)

- Motorische Aktivitäten und Psychomotorik.
- Kreative Workshops und Basteln

7. Andere spezifische Themenbereiche.

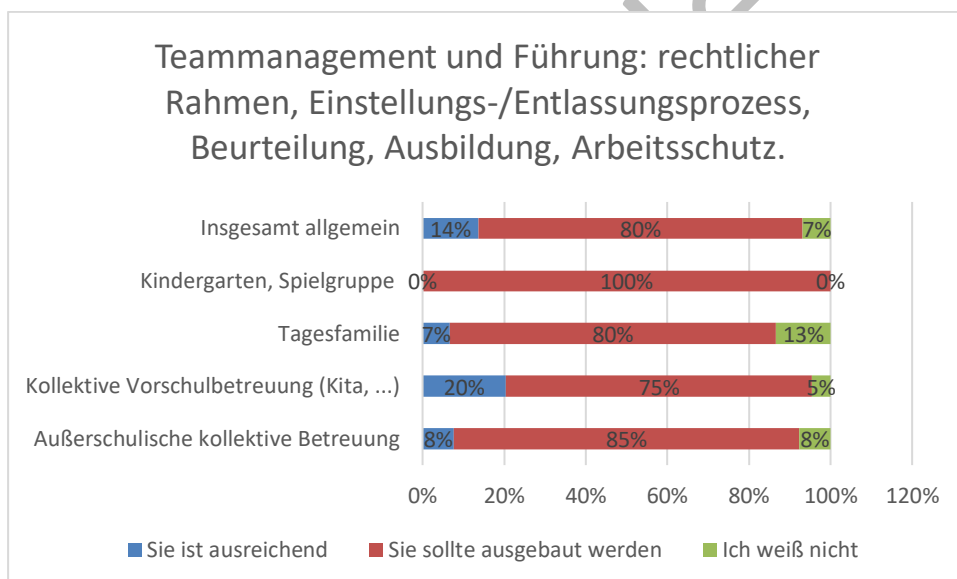
- Sexuelle und psychosexuelle Gesundheit (2x).
- Entwicklung im Kanton von Weiterbildungsangeboten für Koordinatorinnen (3x).

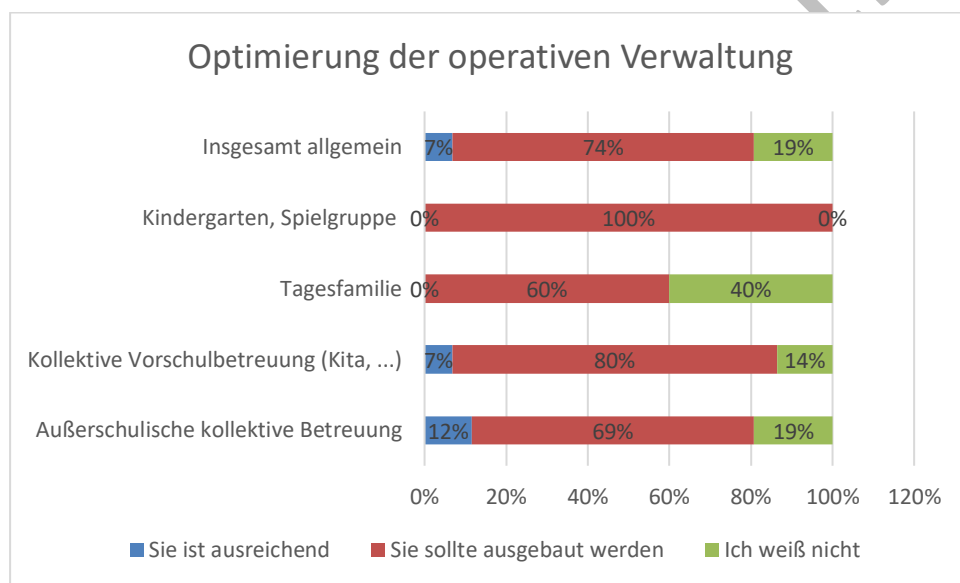
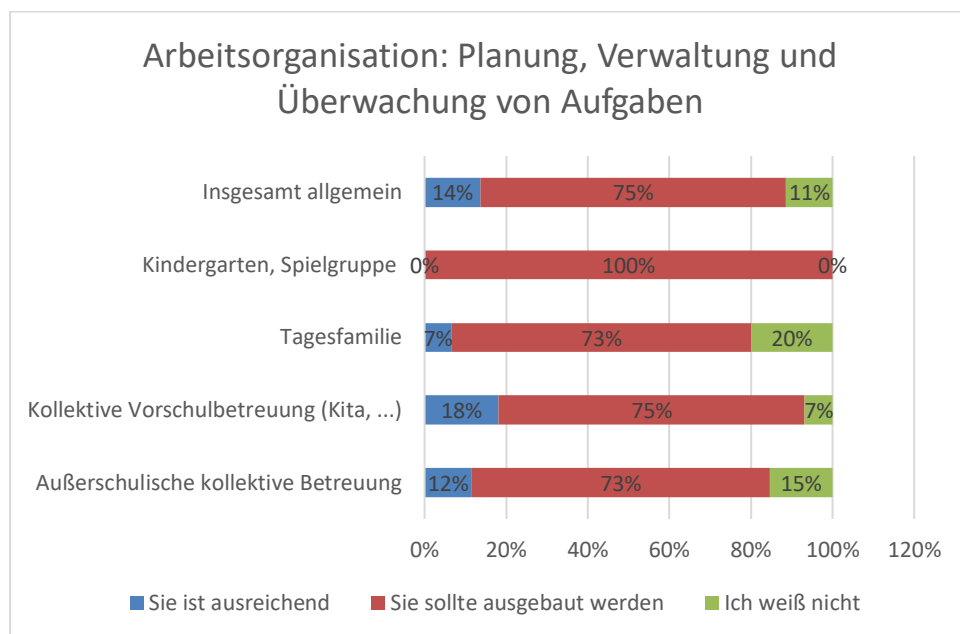
- Organisation der vertikalen Gruppen.
- Entdecken von Büchern.
- Raumgestaltung.
- Frühförderung (1-4 Jahre).
- Gebärdensprache.
- Professionalisierung der AES.
- Sozial-emotionale Entwicklung (6-12 Jahre).

Interessanterweise werden viele der angebotenen Themen bereits durch bestehende Schulungen abgedeckt, die manchmal aufgrund mangelnder Anmeldungen abgesagt werden müssen. Dies wirft zwei Hypothesen auf: Entweder könnte die Sichtbarkeit dieser Angebote erhöht werden, oder ihr Inhalt oder ihre Beschreibung sollten überdacht werden.

3.3. Fortbildungsbedarf der Leitungen

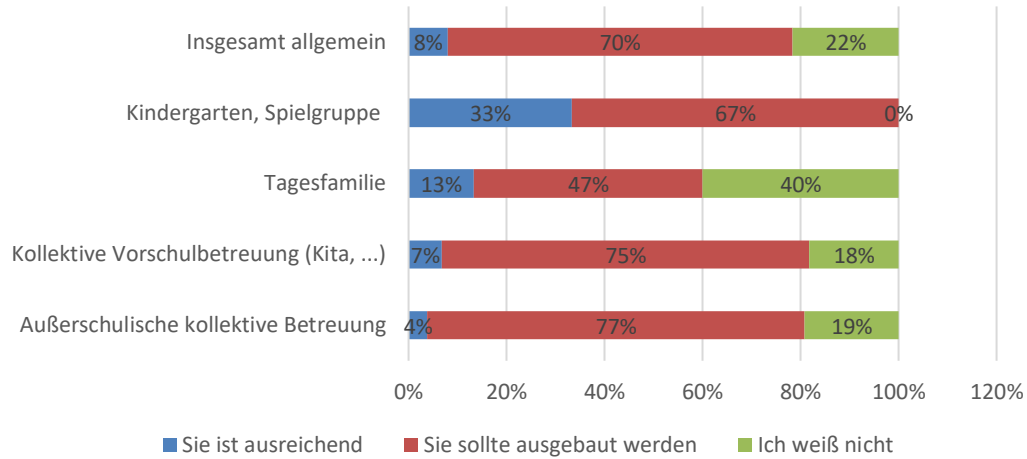
Die Analyse der Ergebnisse zeigt, dass ein entscheidender Bedarf an verstärkter Weiterbildung für Führungskräfte besteht, und zwar unabhängig von der Art der Einrichtung. Der vorrangige Bedarf besteht vor allem in den Bereichen Teamführung und Management, gefolgt von der Arbeitsorganisation und der Optimierung des operativen Managements.



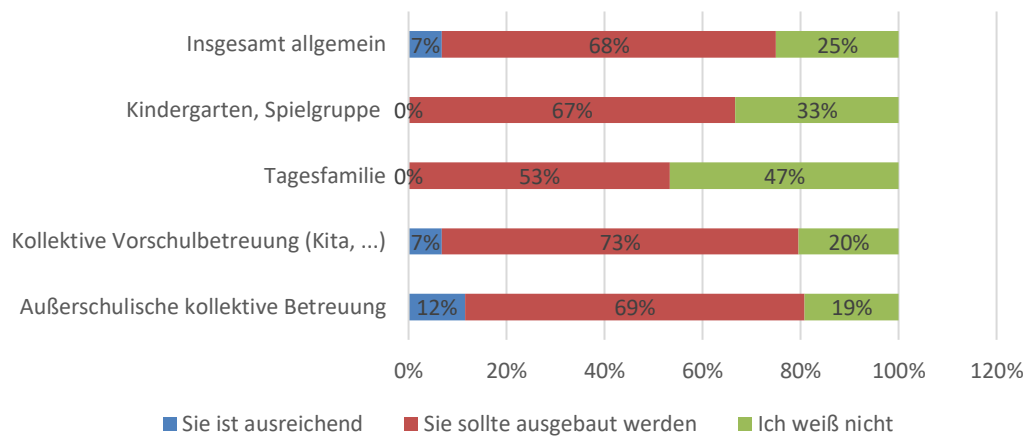


Darüber hinaus scheinen Schulungen in den Bereichen Risikoanalyse und -management sowie Budgetverwaltung für Einrichtungen der vor- und außerschulischen Betreuung besonders notwendig zu sein. Dies könnte auf die Größe dieser Einrichtungen und die oftmals hohe Anzahl an Teammitgliedern zurückzuführen sein.

Analyse und Management von Risiken



Budget: Entscheidungsprozesse, Verwendung und Kontrolle.



3.4. Von den Befragten hinzugefügte Bildungsvorschläge

Diese Ergebnisse werden durch die von den Befragten vorgeschlagenen Themen unterstützt. Die meisten der ermittelten Bedürfnisse betreffen die Themen Führung und Teammanagement. Auch pädagogische Fragen und die Zusammenarbeit mit den Familien gehören zu den Anliegen der Leitung von Betreuungseinrichtungen.

1. Führung und Teammanagement (17x)

- Techniken der Teamführung, Motivation des Personals.
- Begleitung bei Veränderungen
- Nähe zu den Mitarbeiter/innen
- Konfliktmanagement, Mediation, Debriefing
- Zusammenarbeit und Koordination innerhalb des Teams.
- Multidisziplinäre Arbeit und Supervision durch die Leitung.
- Wohlwollende und professionelle Haltung gegenüber Kindern und Kollegen.
- Strategieentwicklung und Zukunftsvision der Kinderbetreuungseinrichtungen.
- Kreativität und Innovation in der Teamarbeit.

2. Pädagogische Methoden (6x)

- Pädagogische Ansätze in der Kindertagesstätte
- Schulung in den Neurowissenschaften der frühen Kindheit für eine angemessene berufliche Haltung.
- Spielpädagogik: Animismus und Staunen.
- Arbeit an konkreten Situationen zur Entwicklung von Werkzeugen und Reflexionen.
- Besondere Bedürfnisse im Bereich der Neurodivergenz.
- Prävention: Mobbing, Sucht, Risikoverhalten, Umgang mit Gewalt

3. Fort- und Weiterbildung und Fachausbildung (4x)

- Fortbildungen zu Marketing, Kundenbeziehungen und Kostenoptimierung.
- Entwicklung von Aus- und Weiterbildungsangeboten für Koordinatoren von Familienbetreuung.
- Höherer Bedarf an Fortbildungen für kleine Einrichtungen (Kosteneffizienz).
- Unzureichende Angebote in deutscher Sprache.

4. Zusammenarbeit mit Familien und rechtlicher Rahmen (2x)

- Kommunikation mit den Familien, Umgang mit internen Konflikten.
- Schwierige Gesprächsmomente und rechtlicher Bezugsrahmen.

5. Personalressourcen und Gesetzgebung (2x)

- Personalwesen, Gesetze und Regelungen zur stundenweisen Arbeit.
- Sozialversicherungen und Gehälter

4. Organisation der Schulungen

Gemäss den gesammelten Antworten scheinen die Befragten Ausbildungen zu bevorzugen, die im Kanton Freiburg stattfinden, vorzugsweise unter der Woche tagsüber oder am Abend, wenn nötig auch am Samstag.

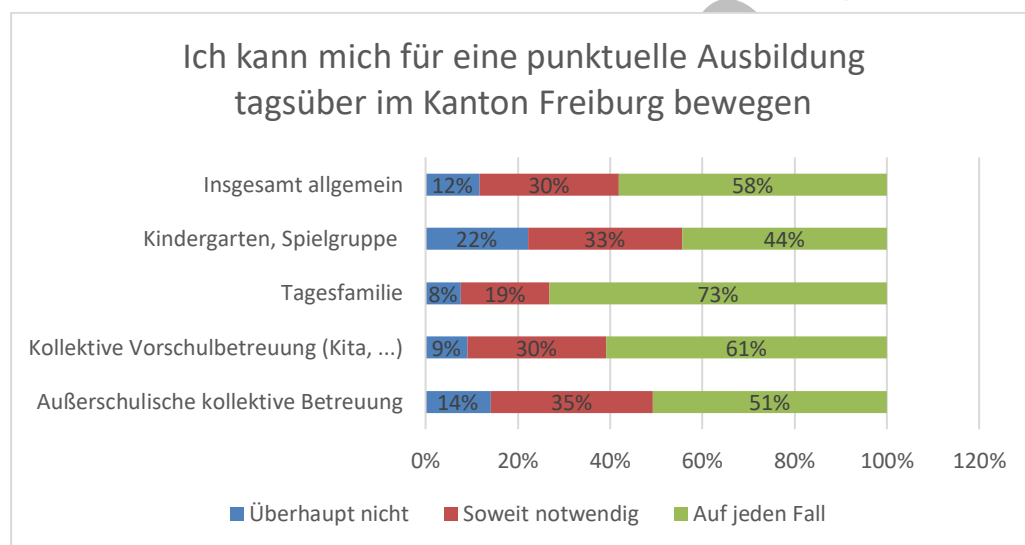
Diese Elemente sind jedoch je nach Art der Struktur zu nuancieren. So scheint es für Personen, die in Spielgruppen oder schulergänzenden Betreuungsangeboten arbeiten, weniger einfach zu sein, tagsüber abwesend zu sein.

Es ist wahrscheinlich, dass die Befragten nach ihren persönlichen Präferenzen geantwortet haben und nicht nach der Realität der Berufspraxis in den verschiedenen Betreuungsmodalitäten.

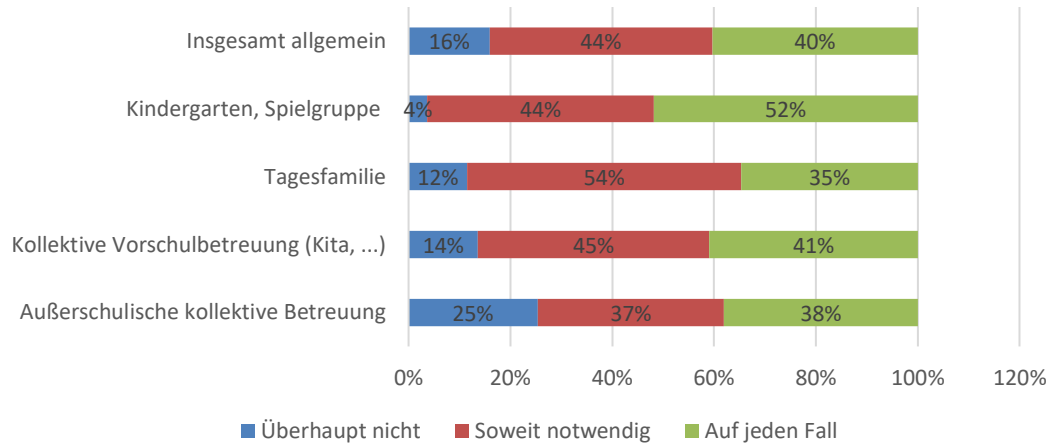
Es ist auch anzumerken, dass die Antworten zur Tagesfamilienbetreuung den Realitäten der Koordinatorinnen und nicht denen der Tageseltern entsprechen. Letztere werden bei Abwesenheit nicht ersetzt und haben daher Schwierigkeiten, sich tagsüber Zeit zu nehmen.

Es ist anzumerken, dass die Variable „Sprache“ keinen signifikanten Einfluss auf diese Ergebnisse hat.

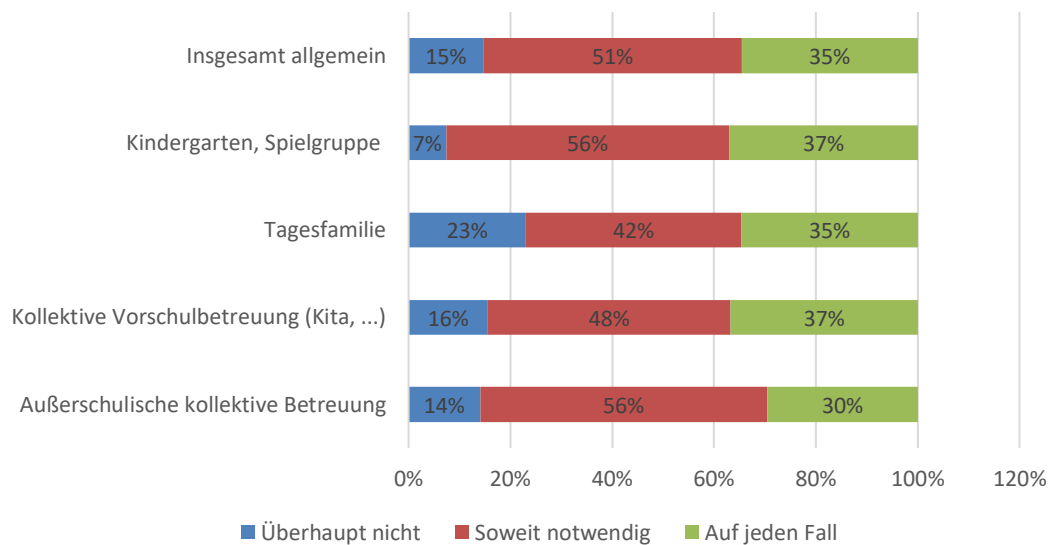
Trotz dieser Faktoren wird jedoch weiterhin die Präsenzausbildung bevorzugt.



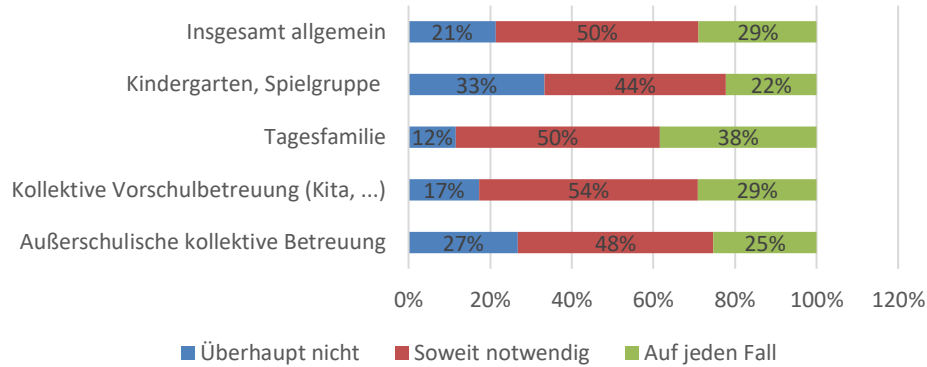
Ich kann mich abends leicht im Kanton bewegen, um eine punktuelle Ausbildung zu absolvieren



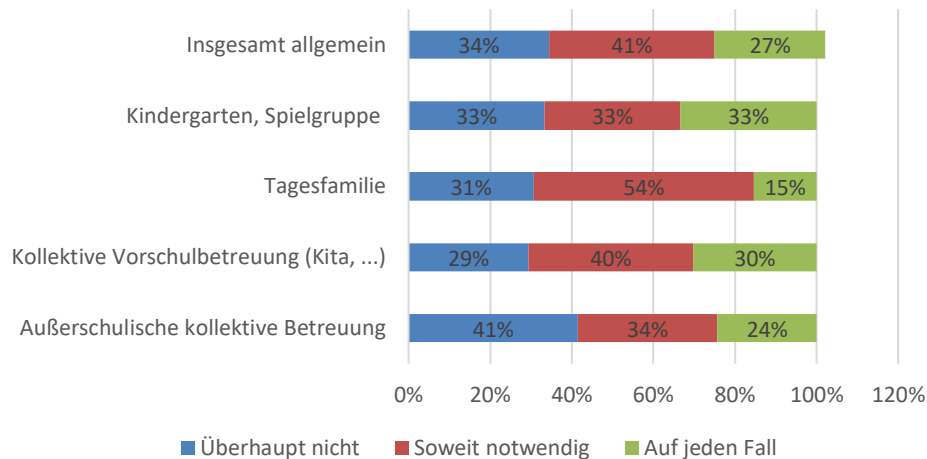
Ich bewege mich am Samstag leicht im Kanton, um eine punktuelle Ausbildung zu absolvieren



Ich kann mich für eine punktuelle Ausbildung tagsüber außerhalb des Kantons Freiburg bewegen

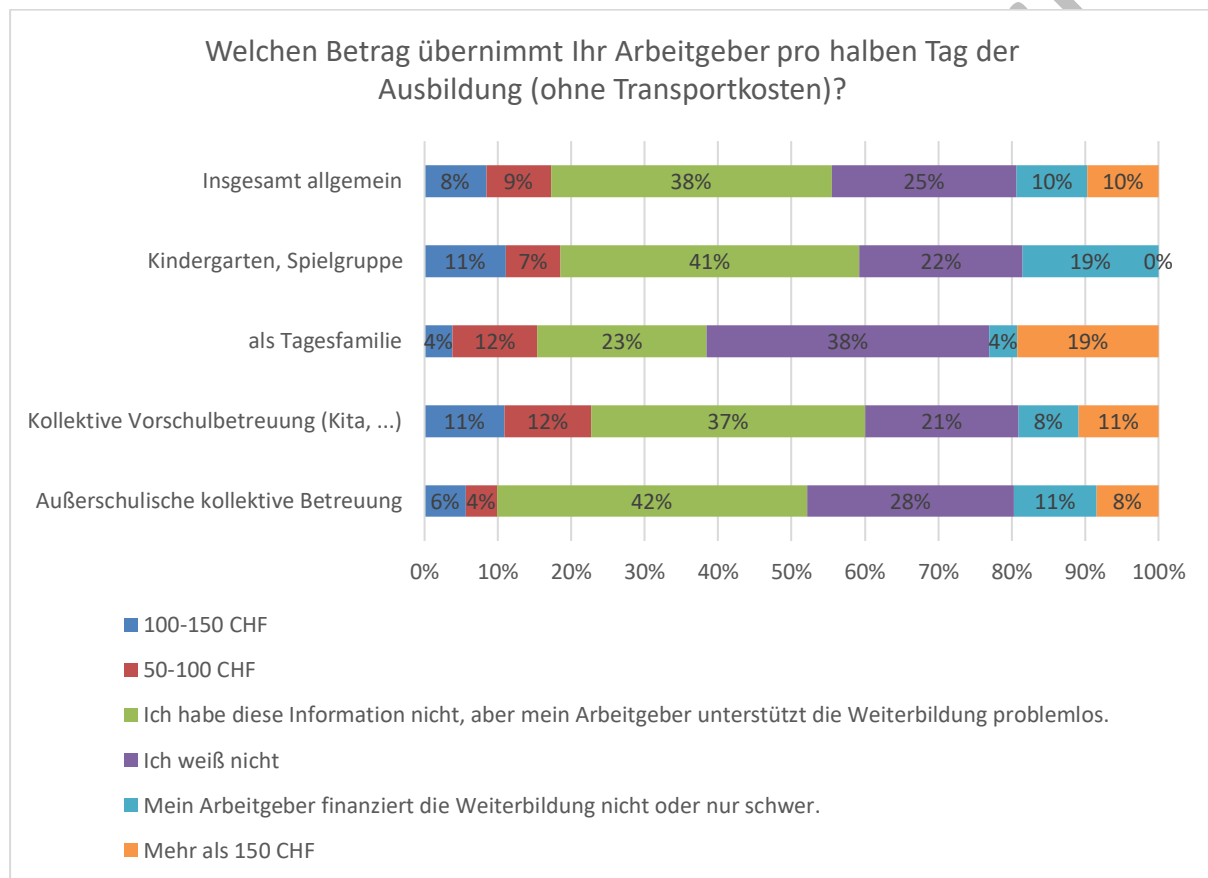


Ich bevorzuge Online-Schulungen

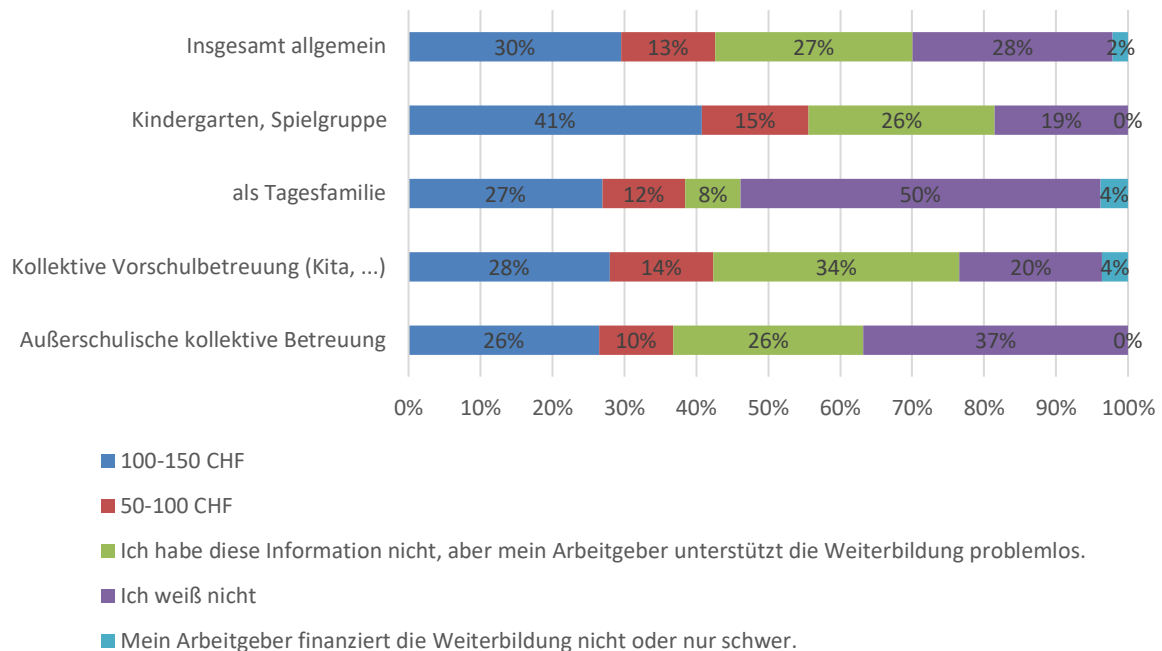


5. Finanzierung

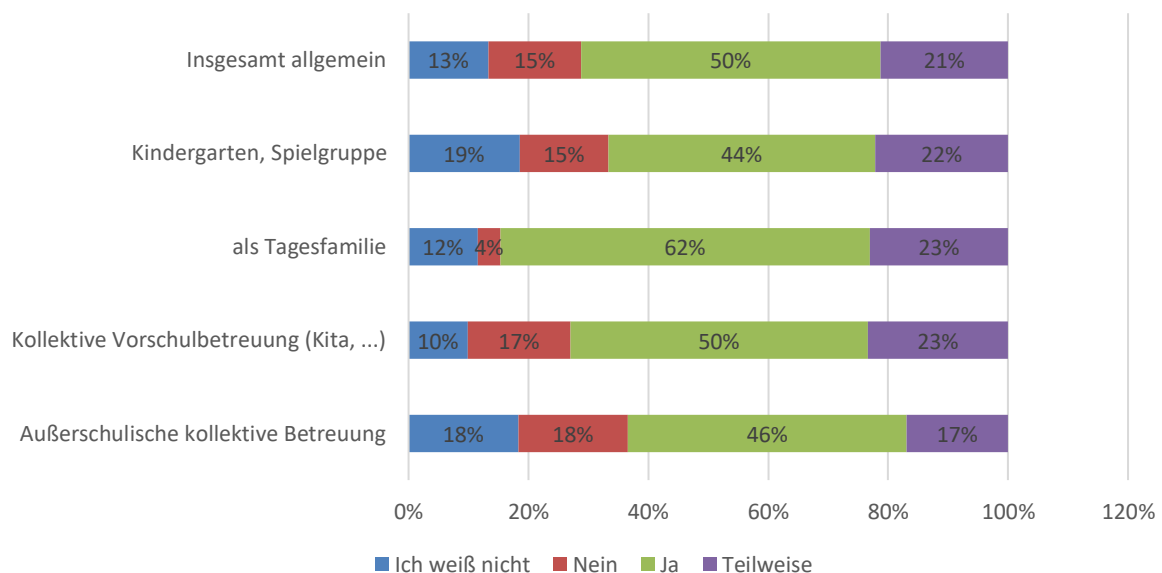
Aus den Ergebnissen geht nicht klar hervor, welche Budgets für die Weiterbildung bereitgestellt werden. Sie zeigen jedoch, dass die Befragten wenig über die verfügbaren Ressourcen wissen, obwohl die Weiterbildung in der Regel von ihrem Arbeitgeber finanziert wird. Bei etwa 10 % der Befragten ist die finanzielle Unterstützung durch ihren Arbeitgeber jedoch nicht gesichert. Trotz dieser Einschränkungen gab die Hälfte der Befragten an, mit der Unterstützung durch ihren Arbeitgeber zufrieden zu sein.



Welchen Betrag sind Sie persönlich bereit für einen halben Tag Ausbildung zu übernehmen?

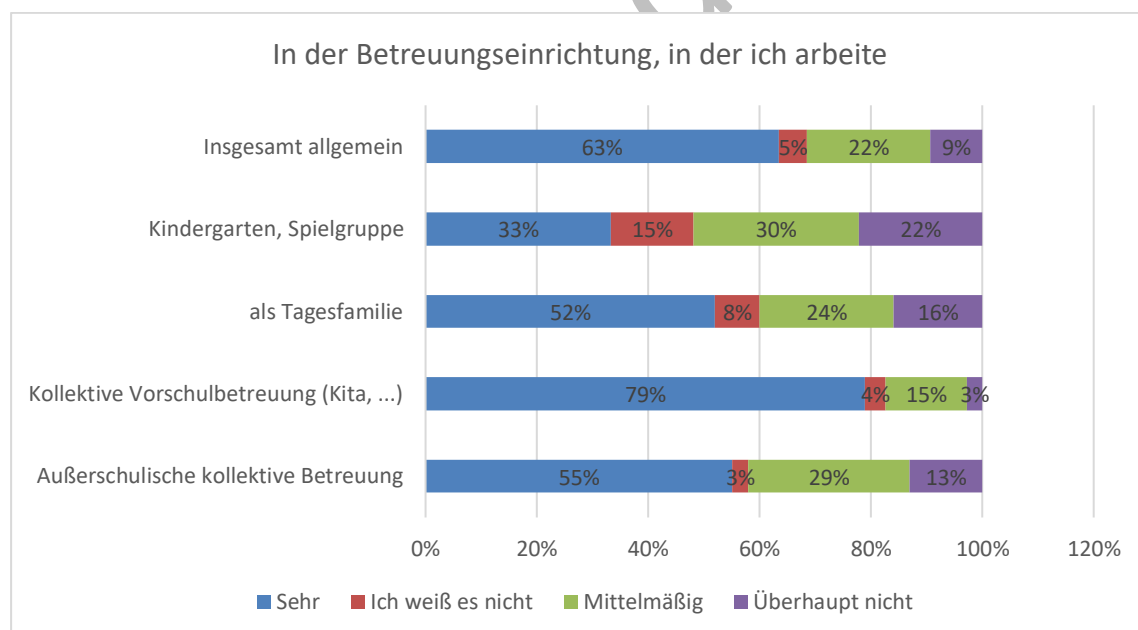
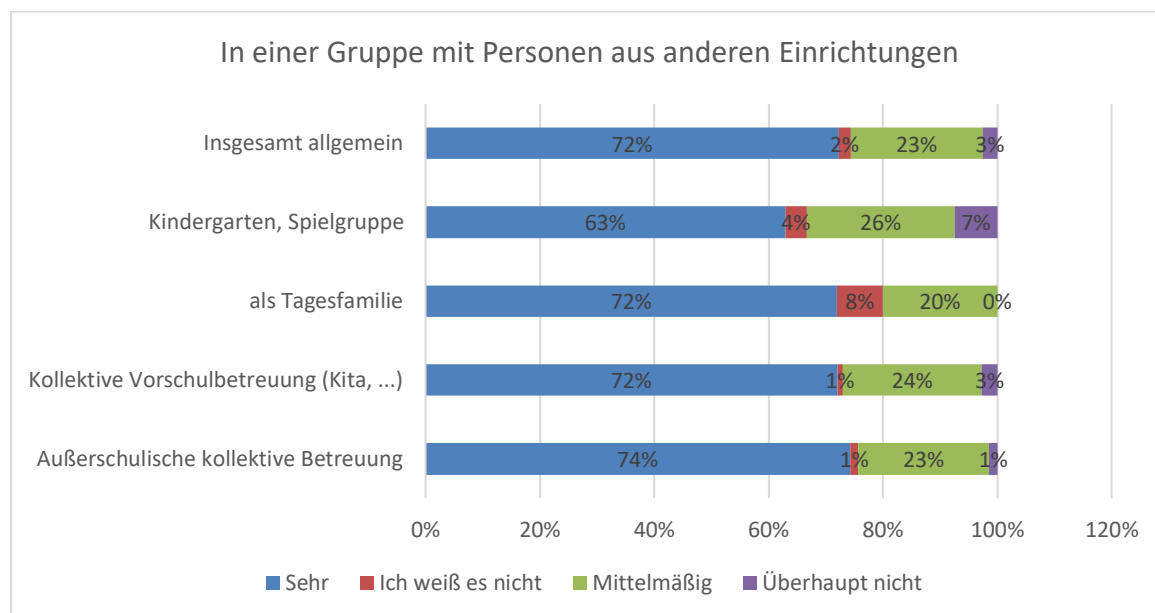


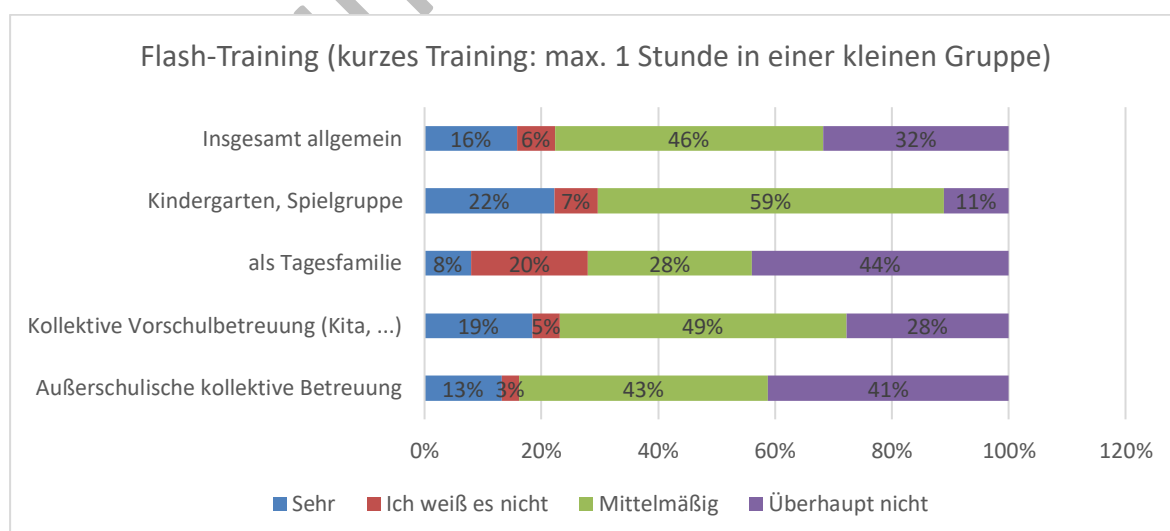
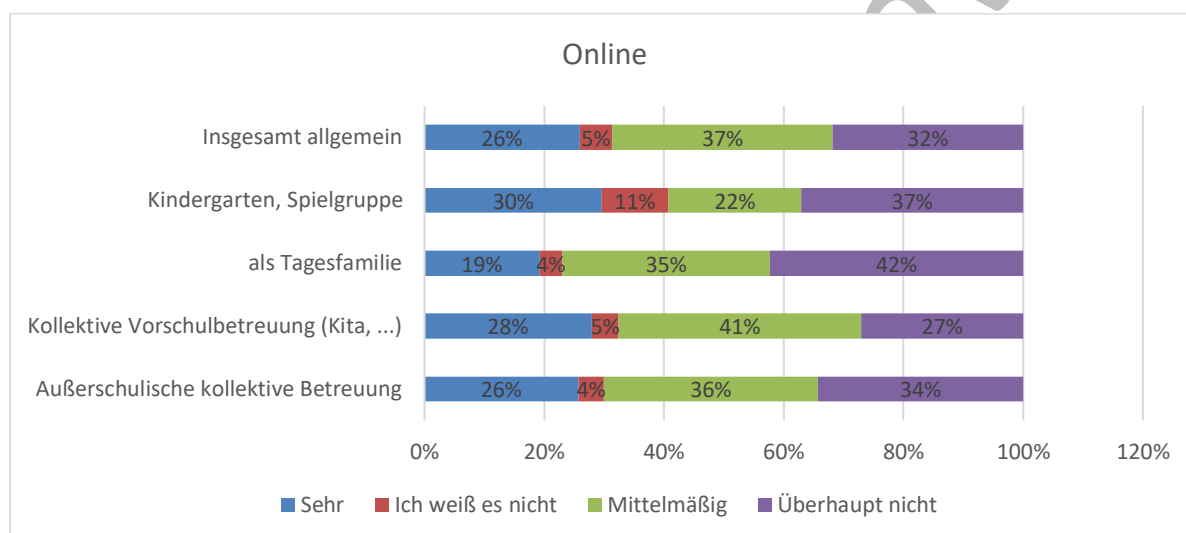
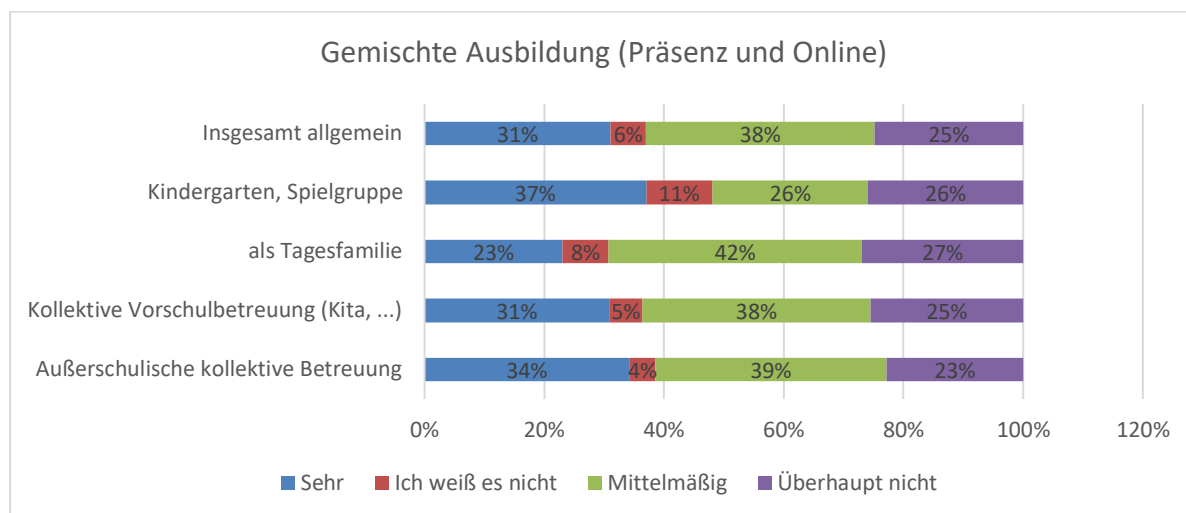
Die finanzielle Unterstützung meines Arbeitgebers für die Ausbildung ist ausreichend



6. Modalitäten der Ausbildung

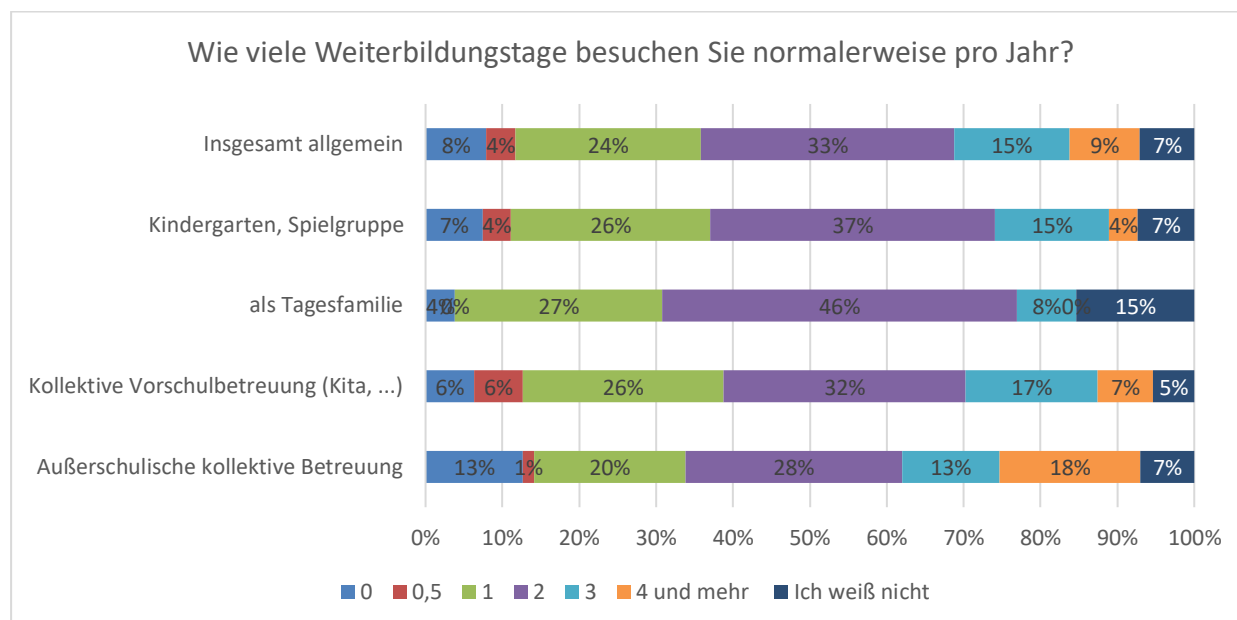
Unabhängig von der Art der Betreuung sind Präsenzs Schulungen und Gruppenschulungen die beliebtesten Modalitäten.



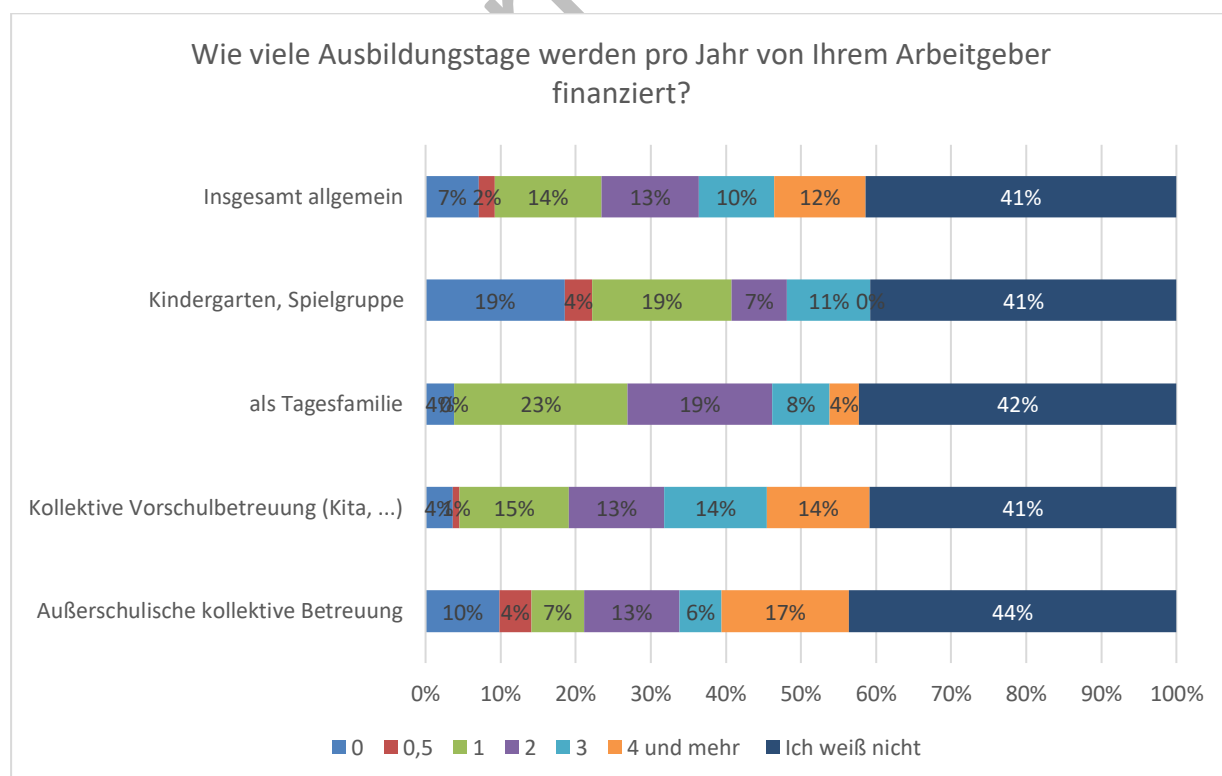


7. Zugang zu Ausbildung

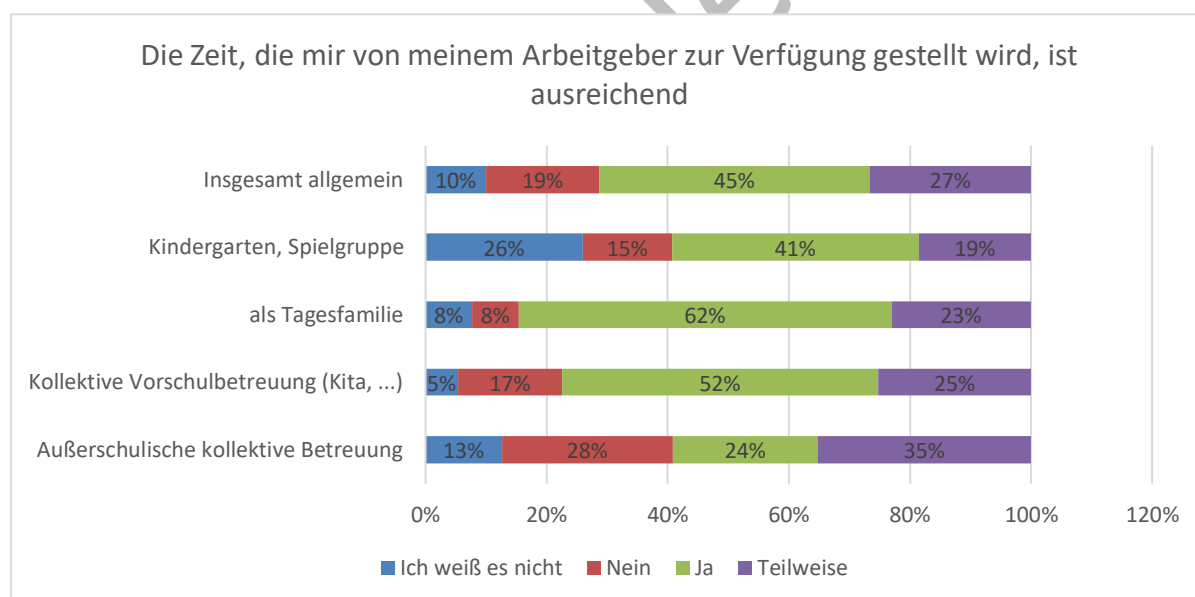
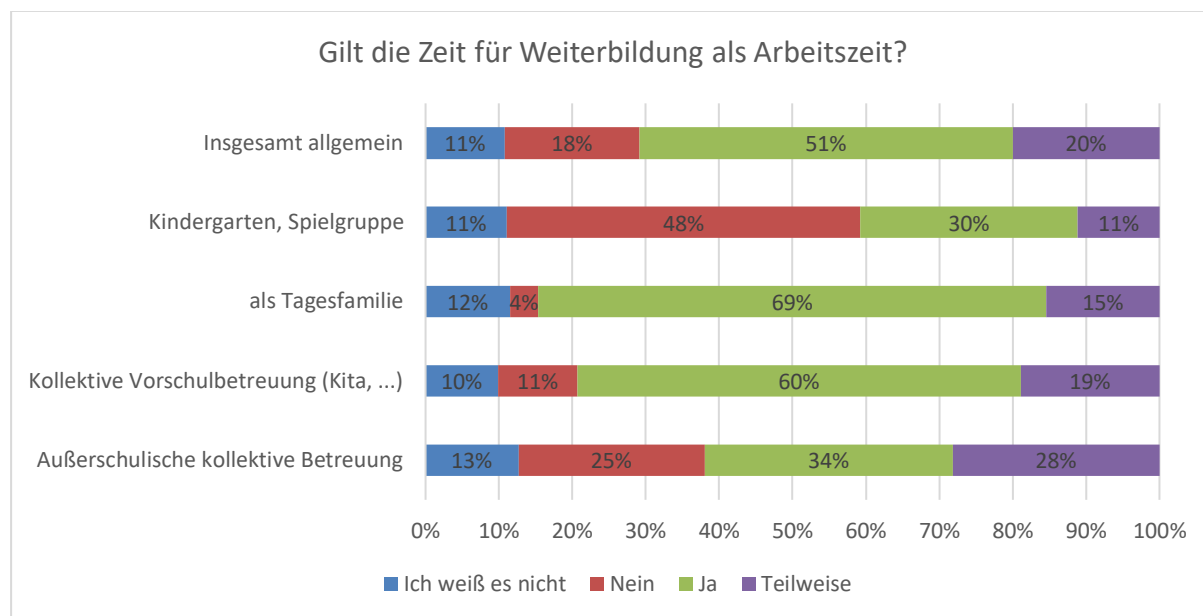
Die meisten Befragten nehmen ein bis zwei Tage pro Jahr an Fortbildungen teil, wissen aber nicht, wie viele Fortbildungstage pro Jahr von ihrem Arbeitgeber finanziert werden.



Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Befragten besonders stark in die Weiterbildung investiert sind und im Durchschnitt zwei Tage pro Jahr an Fortbildungen teilnehmen (was höher zu sein scheint als allgemein in der Praxis).



Außerdem scheint es, dass die Ausbildungszeit im Allgemeinen als Arbeitszeit angesehen wird, außer in Spielgruppen und bei der außerschulischen kollektiven Betreuung.



Der zuvor für die schulergänzende Betreuung ermittelte Weiterbildungsbedarf spiegelt sich auch in der Einschätzung der Zeit wider, die für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung steht. Während diese Zeit für alle Betreuungsmodalitäten als angemessen oder teilweise angemessen bewertet wird, scheint sie für die schulergänzende Betreuung deutlich unzureichend zu sein.

8. Kommentare der Befragten

In dem für Kommentare vorgesehenen Bereich betonen die Befragten die Notwendigkeit, die Weiterbildungsangebote zu zentralisieren und ihre Sichtbarkeit zu verbessern, um den Zugang zu dieser Ausbildung zu fördern.

Sie betonten auch, dass die hohen Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht vollständig von den Arbeitgebern übernommen werden, ein Hindernis darstellen können. Mehrere von ihnen weisen darauf hin, dass eine stärkere Unterstützung durch den Kanton dieses Problem vermeiden würde.

Die deutschsprachigen Befragten bedauerten das geringe Angebot für sie, ebenso wie die Koordinatorinnen der Tagesfamilienbetreuung.

Die eingegangenen Antworten werden im Folgenden zusammengefasst.

Mangelnde Zentralisierung und Sichtbarkeit der Angebote (6x) :

- Bedarf an einer Bündelung der bestehenden Angebote, um eine Abschottung zu vermeiden und den Zugang zu verbessern.
- Es ist bedauerlich, dass Schulungen mangels Anmeldungen abgesagt werden müssen.
- Zentralisierung der Schulungen wird als positiver Schritt gesehen.

Hohe Kosten (5x) :

- Die Kosten sollten von den Arbeitgebern übernommen oder durch kantonale Subventionen finanziert werden.
- Forderung nach einer stärkeren Finanzierung durch den Kanton (derzeit 25 %) und nach kantonalen Richtlinien, um die Teilnahme an Weiterbildungen zu fördern. (3x)
- Mangelnde Zeit für Fortbildungen und Schwierigkeiten, das Personal zu motivieren.

Eingeschränkte Erreichbarkeit für Deutschsprachige (3x) :

- Mangel an deutschsprachigen Angeboten im Kanton, sodass man sich nach Bern oder anderswohin wenden muss.

Verpflichtung und Aufwertung von Weiterbildungen (2x) :

- Vorschlag, ein Minimum an Weiterbildungstagen pro Jahr obligatorisch zu machen, die vollständig von den Arbeitgebern übernommen werden.
- Weiterbildungen verleihen Legitimität und eröffnen berufliche Möglichkeiten.

Mangelnde Vielfalt und Bedarfsgerechtigkeit (3x) :

- Die Themen sind manchmal begrenzt oder nicht angemessen (Mobbing in der Schule oder besondere Bedürfnisse).
- Schwierigkeiten bei bestimmten spezifischen Profilen (Koordinatoren für Familienbetreuung), deren Ausbildungen nur außerhalb des Kantons angeboten werden.

Grundausbildung und Anforderungen (2x) :

- Notwendigkeit, die Qualität der Grundausbildung zu erhöhen, insbesondere um den besonderen Bedürfnissen von Kindern gerecht zu werden.

9. Schlussfolgerung

Die im Kanton Freiburg durchgeführte Umfrage zu den Weiterbildungsbedürfnissen von Erziehungsteams und Leitung von Betreuungsstrukturen zeigt entscheidende Punkte auf, die verbessert werden müssen.

Zunächst einmal zeigen die Ergebnisse, dass das aktuelle Angebot die Erwartungen der Fachkräfte nicht vollständig erfüllt, insbesondere im außerschulischen Bereich. Der Bedarf ist hier besonders hoch, sowohl in Bezug auf spezifische Themen (Inklusion, Teammanagement, psychische Gesundheit von Kindern, Zusammenarbeit mit Familien) als auch in Bezug auf die für die Ausbildung aufgewendete Zeit.

Abgesehen von den Inhalten wurden mehrere strukturelle Hindernisse identifiziert: mangelnde Sichtbarkeit der Angebote, schwieriger Zugang - insbesondere für deutschsprachige Fachkräfte oder Fachkräfte, die in kleinen Einrichtungen arbeiten - manchmal unzureichende Finanzierung. Diese Hindernisse schränken die Wirkung der bestehenden Angebote ein, obwohl die Befragten ein starkes Interesse an der Entwicklung ihrer Kompetenzen haben.

Es ist wichtig, daran zu erinnern, dass die Professionalisierung der pädagogischen Teams einen entscheidenden Einfluss auf die Qualität der Betreuung hat. Sie bezieht sich auf die Qualifikationsniveaus, die für die Ausübung dieser Berufe erforderlich sind, und damit auf die Anerkennung der Kompetenzen, die in diesem Bereich mit hoher Verantwortung unerlässlich sind. Die Betreuung von Kindern stellt hohe Anforderungen, die den Einsatz von ausgebildetem Personal rechtfertigen, das über anerkannte und aufgewertete Ausbildungen verfügt, die den erwarteten Qualifikationen entsprechen.

In diesem Zusammenhang erscheint die Unterstützung der beruflichen Weiterbildung als ein wesentlicher Hebel. Sie trägt zur Stabilisierung der Teams bei, stärkt ihre Fähigkeit, mit der zunehmenden Komplexität der Erziehungsarbeit umzugehen, und beugt Burnout vor. Sie spielt somit eine wichtige Rolle für die Bindung des Personals und die Qualität der den Familien angebotenen Leistungen. Die Anerkennung der sozialpädagogischen Aufgaben der Kinderbetreuung erleichtert auch den Zugang zu den Ressourcen, die für ihre wirksame Umsetzung erforderlich sind, insbesondere die Weiterbildung.

Die gemeinsamen Empfehlungen der SODK und der EDK zur Qualität und Finanzierung der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung betonen im Übrigen: "Die Betreuungseinrichtungen ermöglichen ihren Mitarbeitenden regelmässige Aus- und Weiterbildungen. Bei der Berechnung des Stellenschlüssels ist entsprechend Zeit dafür vorgesehen und die Finanzierung der Aus- und Weiterbildung ist in den Vollkosten pro Platz berücksichtigt"². Dennoch wird diese Empfehlung uneinheitlich umgesetzt. Einige Arbeitgeber übernehmen weder die Zeit für die Weiterbildung noch die damit verbundenen Kosten systematisch. Die Weiterbildungszeit wird auch nicht immer in die Subventionsmodalitäten einbezogen. Die Fachkräfte müssen sich dann manchmal in ihrer Freizeit weiterbilden und die Kosten ganz oder teilweise selbst tragen.

Angesichts dieser Feststellungen ist es notwendig, die Organisation der Weiterbildung zu überdenken, um sie zugänglicher, kohärenter und aufgewerteter zu machen. Es tauchen konkrete Vorschläge auf:

² <https://www.sodk.ch/de/dokumentation/medienmitteilungen/empfehlungen-der-sodk-und-der-edk-zur-qualitat-und-finanzierung-der-familien-und-schulerganzenden-kinderbetreuung/>

Zentralisierung der Angebote, stärkere finanzielle Unterstützung, systematische Aufwertung der Fortbildungen im beruflichen Umfeld. Ein verbesserter Zugang zur Weiterbildung würde nicht nur die Kompetenzen der Bildungsteams stärken, sondern auch das Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördern und gleichzeitig die Kosten für den Ersatz oder die Umschulung von Personal senken.

Document de travail