

EVALUATION  
DES STRUCTURES ET DES ACTIVITES PEDAGOGIQUES  
REALISEE EN LUXEMBOURG  
DANS LE CADRE DE LA RESPONSABILITE  
DU MINISTERE DE LA JEUNESSE / SERVICE NATIONAL DE LA JEUNESSE

PREMIERE PHASE: LES MAISONS DE JEUNES

RAPPORT INTERMEDIAIRE

Octobre 1998

Dr. Hendrik Otten

## **1. Auftragsgegenstand**

### **Evaluation der Maisons de Jeunes**

Ende 1997 wurde im Auftrag des Service National de la Jeunesse durch den Auftragnehmer ein Konzept für eine mehrphasige Evaluierung der Jugendarbeit in Luxembourg vorgelegt. Nachfolgende Diskussionen führten unter Berücksichtigung pragmatischer Gesichtspunkte - Zeitablauf, Kosten-Nutzen Verhältnis, Aufwand-Erkenntnisgewinn - zu der Entscheidung, eine erste Evaluationsstudie den Maisons de Jeunes zu widmen, weil sie im umfassenden Sinn Ausdruck der jugendpolitischen Neuorientierung im Land sind.

### **Analyse der Strukturen und Inhalte....**

Untersuchung der Effektivität der operationalen Strukturen, einschließlich der personellen und sächlichen Ausstattung, waren ebenso Gegenstand dieser ersten Phase wie eine Untersuchung der inhaltlichen Zielerreichung, das heißt der Qualität der angebotenen und durchgeführten Maßnahmen in den Maisons de jeunes.

### **...unter pädagogischen und jugendpolitischen Gesichtspunkten**

Qualität war unter zwei Gesichtspunkten zu erfassen: zum einen unter pädagogischen im Hinblick auf Interessen- und Bedürfnislagen sowie individuelle Voraussetzungen der jeweiligen jugendlichen Besucher und die Qualifikationen der haupt- und nebenamtlichen pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen; zum anderen unter jugendpolitischen Gesichtspunkten, das heißt im Hinblick auf theoretische und handlungspraktische Relevanz der staatlichen Vorgaben für Jugendarbeit (Plans d'action, Lignes directrices).

### **Zielvorgaben**

Als Erkenntnisinteresse des Auftragnehmers wurde formuliert, daß diese erste Untersuchung zu validen Aussagen führen sollte im Hinblick auf:

- \* eine etwaige Überarbeitung, Präzisierung oder Neuausrichtung der verschiedenen jugendpolitischen Leitlinien und didaktischen Handreichungen

- \* identifizierte notwendige zusätzliche Qualifizierungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- \* größere Effektivität der eingerichteten Strukturen und potentielle höhere Effizienz der angebotenen Maßnahmen durch z.B. veränderte Motivation schaffende Veranstaltungsformen
- \* größere Synergie zwischen den Angeboten der einzelnen Akteure
- \* ein kohärentes System kontinuierlicher, maßnahmen-begleitender Evaluierung etc.

Dieser Zwischenbericht diskutiert erste Ergebnisse, die im Endbericht zu dieser ersten Phase (Dezember 1998) ergänzt werden um Daten, die aus der Einbeziehung von Jugendlichen sowie ehrenamtlichen bzw. nebenamtlichen pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet werden.

## 2. Durchführung

### Vorgehensweise

Auf der Grundlage intensiver Dokumentenanalyse und punktuellen Aktenstudiums sowie mehrerer Gespräche mit Verantwortlichen des Service National de la Jeunesse wurde ein Interviewleitfaden für Intensivinterviews mit hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (HPM) der Maisons de jeunes erarbeitet und im Hinblick auf seine Pertinenz mit dem Auftraggeber abgestimmt. Auf einer Arbeitstagung des SNJ mit diesen HPM am 17. Juni 1998 im Château de Munsbach wurden die erste Evaluationsphase durch den Auftragnehmer vorgestellt, den HPM eine schriftliche Übersicht über die Diskussionsbereiche ausgehändigt und, wo bereits möglich, Termine für die Interviews vereinbart. Zwischen dem 25. Juni und 24. Juli sowie in einem Fall Anfang September konnten bis auf eine Ausnahme alle Interviews mit den Maisons de jeunes und dem SNJ durchgeführt werden.

In einigen Fällen nahm nur der oder die HPM teil, in anderen waren ein oder mehrere Vertreter des Trägers anwesend, teilweise während des ganzen Gesprächs, teilweise nur bei Aspekten, die den Träger unmittelbar interessierten. Die Entscheidung über die Zusammensetzung der zu interviewenden Gruppe wurde ohne Einwirken des Auftragnehmers getroffen. Es wurde lediglich darum gebeten, daß auch Auskunft über den Träger betreffende Aspekte im Interview gegeben werden konnte.

Die Diskussionsbereiche, die in den mehrstündigen Gesprächen angesprochen worden sind, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

#### Interviewfokus

- \* Innere Struktur der Maisons de jeunes (MJ) und das jeweilige jugendpolitische Umfeld
- \* Außendarstellung des MJ, Kooperation mit dem SNJ, Kooperation mit anderen MJ und anderen Trägern / Organisationen der Jugendarbeit
- \* Bedeutung und Relevanz der Lignes directrices de la politique du Ministère de la Jeunesse sowie der Aktionspläne (participation des jeunes und communication avec les jeunes).
- \* Evaluationskritik

#### Setting

Alle Gespräche waren durch einen hohen Grad an Offenheit und Bereitschaft zu Kooperation geprägt. Die Zustimmung zur Durchführung dieser Evaluation wurde von allen Gesprächspartnern ausdrücklich geäußert, ebenso wie sie ihr Interesse bekundeten, an der Erörterung und Umsetzung der Ergebnisse beteiligt zu werden. Manche Interviews in der Zusammensetzung HPM und Vertreter des Trägers wurden auch dazu genutzt, bestehende Meinungsverschiedenheiten oder vorhandenes Konfliktpotential anzusprechen und mit dem Auftragnehmer zu erörtern, um nach neuen Lösungsstrategien zu suchen. Informelle Gespräche vor und nach den Interviews sowie eine Besichtigung der jeweiligen Räumlichkeiten und der lokalen Umgebung rundeten die Interviews ab.

Der Auftragnehmer hat allen Gesprächspartnern vertrauliche Behandlung der Gesprächsergebnisse zugesichert, soweit es sich um eine mögliche Identifizierung der Personen oder des Ortes handelt. Im Hinblick auf die Aufbereitung der Inhalte und die Weitergabe kritischer Aspekte gab es keinerlei Vorbehalte seitens der Interviewpartner.

### **3. Vorgefundene Situation: Rahmenbedingungen**

Äußeres und inneres Erscheinungsbild der Maisons de Jeunes (MJ) differieren sehr erheblich: prunkvolle, repräsentative Gebäude mit ausreichendem Platzangebot für vielfältigste Aktivitäten in attraktivem Wohngebiet gibt es ebenso wie sehr beengte und renovierungsbedürftige Kellerräume. Nur die wenigsten MJ firmieren mit einem deutlich sichtbaren Logo, meist gibt es nur einen kleinen versteckten Hinweis auf den Träger, am ehesten auf dem Briefkasten. In der Regel befinden sich die MJ in zentraler Lage und sind leicht zugänglich.

Ausnahmen bilden diejenigen MJ, die im Augenblick noch einen größeren Einzugsbereich versorgen müssen - Jugendliche aus Nachbargemeinden sind dann auf eigene Transportmittel angewiesen, weil der Öffentliche Transport zu den Abendzeiten nur sehr begrenzte oder keine Mobilität mehr zuläßt. In diesem Zusammenhang ist auch die vorgefundene regionale Disparität mit deutlicher Konzentrierung von MJ im engeren Umfeld von Luxembourg-Stadt und anschließendem Süden und zunehmenden "weißen Flecken" gegen Norden und Nord-Westen.

In aller Regel werden die von den MJ genutzten Räumlichkeiten von der jeweiligen Gemeinde, in einigen Fällen auch vom luxemburgischen Staat kostenlos zur Verfügung gestellt, eine Mietzahlung wird nur von wenigen verlangt. Auch die Unterhaltung der Räume wird meist von der Gemeinde übernommen. Aufgabe und Rolle der Träger der MJ (die jeweilige a.s.b.l.) diskutieren wir in einem eigenen Abschnitt, ebenso die personelle Ausstattung.

## **Lokalitäten und Infrastruktur**

Hier nur bereits den Hinweis, daß alle Träger ein vitales Interesse daran haben, möglichst lange Öffnungszeiten vorweisen zu können - sicher auch Folge eines gewissen Drucks der jeweiligen Gemeinde, die wiederum ihr auch finanzielles Co-Engagement rechtfertigen muß -, ein Umstand, der ein Konfliktpotential beinhaltet, wie wir an anderer Stelle aufzeigen werden.

8

Bürotechnische Ausstattung sowie administrative Hilfestellung durch den jeweiligen Träger differieren ebenfalls erheblich. Die Büroausstattung wird nur in den wenigsten Fällen als adäquat angesehen, Improvisation ist erforderlich, Kreativität ist gefragt, Büro- und Verwaltungsarbeit stellen immer noch vielfach eine neben der eigentlichen pädagogischen Aufgabe als zu große Belastung benannte Tätigkeit dar.

Auffallend ist die relativ große Einfallslosigkeit respektive Nicht-Existenz in Bezug auf "poppige" oder mit anderen Worten ausgedrückt zielgruppenspezifische Werbemittel zur Gewinnung neuer Besucherinnen und Besucher in einem MJ.

#### **Mangelnde Außendarstellung**

Auch Angebote für bestimmte Zielgruppen, z.B. junge Frauen oder junge Ausländer oder Ausländerinnen sind eher die Ausnahme, obwohl nicht wenige der Interviewpartner angeben, daß dies ein Bereich sei, in den sie gerne investieren würden - die Untersuchungsergebnisse legen nahe, daß der Bereich spezifischer Promotion bisher kaum im Bewußtsein der Verantwortlichen ist.

#### **Begrenzte Materialausstattung**

Bezogen auf die Materialausstattung läßt sich feststellen, daß alle MJ über eine für offene Jugendarbeit notwendige Mindestausstattung verfügen (z.B. Gesellschaftsspiele, Billiard, Tischfußball, Dart, Stereoanlage etc); Materialien für pädagogisch animierte Projekte, z.B. zur Herstellung eines Videofilms durch Jugendliche zur Problematik des Zusammenlebens in einer multikulturellen Gesellschaft oder zur Durchführung eines Kooperationsprojektes mit einer anderen Jugendgruppe an einem anderen Ort oder gar in einem anderen Land durch Nutzung des Internet, sind nur vereinzelt vorhanden.

Auch spielpädagogisches / theaterpädagogisches Material steht nur unzulänglich zur Verfügung.

### **Freizeitangebote dominieren**

Daraus ist nicht ausschließlich aber doch wesentlich ist zu begründen, daß die Praxis der Angebote in den MJ eher durch offene, freizeitorientierte Aktivitäten und weniger durch über einen längeren Zeitraum hinweg angeleitete bzw. begleitete konkrete projektorientierte Aktivitäten gekennzeichnet ist. Natürlich spielen in diesem Zusammenhang auch die Frage der Qualifikationen des oder der jeweiligen pädagogisch Verantwortlichen sowie die je spezifische "Trägerpolitik" eine wichtige Rolle - wir kommen darauf im weiteren Bericht zurück und werden diesen Aspekt ausführlich im Schlußbericht zu dieser Phase erörtern.

## **4. Diskussion von Schlußfolgerungen**

### **Maisons de Jeunes als Ausdruck jugendpolitischer Innovation**

Angesichts des kurzen Zeitraumes, in dem die weitaus meisten MJ gegründet worden sind, ist die Feststellung gerechtfertigt, daß Beachtliches geleistet worden ist. Dies gilt umso mehr, da die MJ als neuer konzeptueller Bestandteil der jugendpolitischen Entwicklung in Luxembourg auf administrativen Strukturen beruhen, die ebenfalls "Neuland" darstellen: eine Kooperation zwischen dem Staat, den beteiligten Gemeinden und freien Trägern. Relativ neu sind auch die jugendpolitischen Orientierungen, in die die Arbeit der MJ und der anderen Träger von Jugendarbeit eingebettet sind.

### **Kohärenter politischer Rahmen**

Zu nennen sind an erster Stelle die Lignes directrices des Jugendministeriums sowie die beiden Aktionspläne. Auch der systematische Einbezug der lokalen Ebene in die generelle jugendpolitische Entwicklung des Landes, wie im Plan Communal Jeunesse entwickelt, stellt eine Innovation dar, die nicht auf vergleichbare Erfahrungen zurückgreifen kann.

## Theorie-Praxis-Gefälle

Daß solch hohe Ansprüche nicht in relativ kurzer Zeit ohne die Probleme eines Theorie-Praxis-Defizits realisiert werden können, ist einsichtig. Auch deshalb die begonnene Evaluierung, um Aspekte zu benennen und Ansätze aufzuzeigen, die beitragen können, der quantitativen Ausweitung der Strukturen von Jugendarbeit auch ihre angemessene qualitative Konsolidierung folgen zu lassen. Wir beschränken uns im folgenden auf diejenigen Aspekte, bei denen wir auf der Grundlage der durchgeführten Interviews den größten Diskussions- und unmittelbaren Handlungsbedarf sehen.

### 4.1. Administrative Grundlagen der Maisons de Jeunes - die Träger

## Prinzipien der Trägerschaft

Alle MJ befinden sich in freier Trägerschaft, d.h., eine a.s.b.l. ist juristischer Träger des MJ und damit auch Anstellungsträger des oder der HPM. Nähere Einzelheiten zur Trägerschaft des MJ regelt eine Konvention zwischen dem Jugendministerium, dem Finanzministerium (Ministère du Budget) und der betroffenen Gemeinde, in der das MJ entsteht, einerseits und dem Träger andererseits. Eine Commission de surveillance, zusammengesetzt aus zwei Vertretern der Gemeinde, drei Vertretern der beiden beteiligten Ministerien und zwei Vertretern des Trägers, trägt die generelle inhaltliche, finanzielle und administrative Verantwortung für das MJ.

## Landesweite Vernetzung

Um auf nationaler Ebene Kohärenz und ein einheitliches Bild der MJ zu gewährleisten, sind alle MJ zur Zusammenarbeit innerhalb eines nationalen Netzwerkes der MJ verpflichtet. Nähere Einzelheiten dazu regelt eine weitere Convention zwischen dem Jugendministerium und der Entente der MJ, die selbst wiederum eine a.s.b.l. ist. Diese Konvention regelt auch die Art der Zusammenarbeit mit dem Service National de la Jeunesse, der als Verwaltungsteil des Jugendministeriums agiert.

Die bisherige Praxis der Gründung eines MJ zeigt, daß in der Regel auf Initiative des Jugendministeriums mit einer Gemeinde verhandelt wird, bis diese in Gründung und Betreuung eines MJ einwilligt.

Dann wird auf lokaler Ebene unter aktiver Beteiligung der Gemeinde ein Träger gegründet, der in der Regel lokale/kommunale Autoritäten vereint.

**Qualitätskriterien für  
eine Trägerschaft fehlen...**

Es ist in keinem der untersuchten Fällen nachweisbar, daß ein in schriftlicher Form vorhandener Kriterienkatalog hinsichtlich eines für den Betrieb eines MJ erforderlichen Qualifikationsprofils eines potentiellen Trägers angewendet worden wäre. Wenn es auch aus politischen Erwägungen heraus erklärbar ist, daß der Wunsch nach einer weiteren jugendpolitischen Struktur auf lokaler Ebene stärker ist als der nach Schaffung einer wirkungsvollen Interventionsmöglichkeit zur Sicherung qualitativer Standards in der Jugendarbeit, sollten die potentiellen negativen Folgen eines solchen liberalen Verfahrens mitbedacht werden, da sie unmittelbar praxisrelevant sind.

**...mit Folgen für  
die tägliche Arbeit**

Die Interviewergebnisse zeigen eine große Bandbreite für Jugendarbeit in einem MJ unterschiedlich qualifizierter Träger, entsprechend sind Engagement und Unterstützung der Träger für die tägliche Arbeit unterschiedlich, von sehr präsent und Entscheidungen treffend bis hin zu nicht existent.

Es ist weiter anzumerken, daß unabhängig vom Grad der aktiven Beteiligung auch in den Fällen, in denen in der a.s.b.l. Personen mit Erfahrungen in der Jugendarbeit sitzen (Lehrer haben diese Erfahrungen nicht immer per se), teilweise Informations- und Kenntnislücken zu identifizieren sind im Hinblick auf die nationalen jugendpolitischen Prioritäten und Orientierungen sowie im Hinblick auf die spezifischen inhaltlichen und organisatorischen Belange offener Jugendarbeit in einem MJ.

**Empfehlung:**  
**systematische Auswahl und**  
**Vorbereitung der Träger**

Die Auswertung der Interviews führt zu dem Schluß, daß durch eine systematischere, auch unter qualitativen Gesichtspunkten erfolgende Auswahl **und** Vorbereitung potentieller Träger eines MJ die Pflichten als Arbeitgeber des oder der HPM besser erfüllt werden könnten. Ein einzelner HPM - oder auch zwei halbe HPM Stellen - ohne kompetente Absicherung bzw. Unterstützung durch den Arbeitsgeber stößt sehr schnell an seine professionellen Grenzen, weil kein Dialog und kein feedback stattfinden, weil Orientierungen fehlen und Vorgaben sich auf "rein administrative" beschränken. Wir werden an anderer Stelle in diesem Bericht Möglichkeiten für eine Verbesserung des pädagogischen Dialogs und einer Supervision diskutieren; allerdings gibt es keine Lösung, die die Träger aus dieser Verantwortung gänzlich entlassen würde.

**"Corporate identity" fehlt**

Schließlich sei auch erwähnt, daß die bisherige Praxis zur Identifizierung eines Trägers den eigenen Intentionen des Jugendministeriums in manchen Fällen zuwider läuft: wenn man auf nationaler Ebene an einem einheitlichen Erscheinungsbild der MJ interessiert ist - "donner une identité nationale au travail effectué en faveur des jeunes dans le cadre spécifique de chaque centre" -, müssen auch strukturelle Bedingungen geschaffen werden, die dies zumindest theoretisch erlauben. Wenn in der Praxis dann auf der Grundlage einer spezifischen Interessenabwägung im Einzelfall Kompromisse eingegangen werden, ist dies eine andere Diskussion.

**Empfehlung:**  
**einheitliches Training der Träger**

Ein Beitrag zur unmittelbaren Kompetenzerweiterung der Träger **und** systematischeren Interessenwahrung des Ministeriums könnte durch ein obligatorisches Training für die Träger geleistet werden, dessen Inhalte einmal die jugendpolitischen Orientierungen und ihre Operationalisierungsmöglichkeiten für die Arbeit eines MJ, zum anderen die administrativen, juristischen und finanziellen Aspekte einer Trägerschaft eines MJ sind. Aus den Interviews ist zu entnehmen, daß die große Mehrheit von sich aus eine solche Maßnahme begrüßen würde.

**Konfliktpotential durch  
parallele Zuständigkeiten...**

Ein weiterer Aspekt muß im Zusammenhang des Stichwortes "Träger als Arbeitgeber" angesprochen werden. Die augenblickliche Anstellungs- und Finanzierungsstruktur für die HPM (in der Regel 50% nationale Mittel und 50% lokale/kommunale) führt im Ergebnis dazu, daß sowohl die Träger wie die HPM mit signifikanter Häufigkeit äußern, eigentlich "zwei Herren dienen zu müssen" - der augenblickliche Konflikt zur Regelung von Überstunden ist nur eine Manifestation des latent vorhandenen Konfliktpotentials.

**...komplexe  
Kooperationsformen...**

**Politisch** ist die Kooperation von nationaler und kommunaler Ebene gewünscht und mehr Dezentralisierung ist ein Trend, der in vielen europäischen Staaten zu beobachten ist; **juristisch** sind die Träger der MJ Arbeitgeber der HPM; bezogen auf die **praktische Arbeit** gibt es eine Verpflichtung zur Zusammenarbeit mit dem Staat / dem Service National de la Jeunesse sowie den kommunalen Verwaltungen, Jugendkommissionen und anderen lokalen Trägern von Jugendarbeit.

**...und Interessengegensätze**

Die augenblickliche Wahrnehmung und Interpretation der mit der Verpflichtung zu dieser in der Konvention festgehaltenen Form der Zusammenarbeit verbundenen Implikationen gehen sehr weit auseinander, sind potentiell konfliktreich und gehen häufig einseitig zu Lasten des HPM.

Aber auch die Träger sind teils frustriert, sind sie doch in aller Regel an einem möglichst reibungslosen Funktionieren innerhalb des MJ und im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit den anderen beteiligten Institutionen interessiert. Sie haben die lokalen/kommunalen Interessen mit den übergeordneten nationalen zu balancieren, was nicht einfach ist, da finanzielle Faktoren maßgeblicher als andere intervenieren.

**Inhaltliche Qualifizierungs-  
aspekte stärker in den  
Vordergrund stellen**

Die Interviews zeigen mehrheitlich, daß im Zweifelsfall den kommunalen Interessen und den vermeintlichen oder tatsächlichen Bedürfnissen vor Ort (MJ) Vorrang gegeben wird gegenüber Interessen und Bedürfnissen der HPM hinsichtlich pädagogisch-inhaltlicher und anderer Qualifizierungsaspekte, Vorrang aber auch gegenüber z.B. dem staatlichen Interesse, durch intensivere Kommunikation und Kooperation mit den HPM und den Trägern qualitative Standards für die Jugendarbeit zu entwickeln und zu sichern - die aktuelle Diskussion um Stellenwert und verpflichtenden Charakter der zweimonatigen Dienstbesprechungen des SNJ mit den HPM ist dafür ein konkretes Beispiel.

**Empfehlung:  
Konvention eindeutiger  
gestalten...**

Eine Überarbeitung der aktuellen Version der Konvention in der Perspektive einer Präzisierung der zu erbringenden Leistungen, der Rechte und Pflichten aller Beteiligten, vor allem auch der seitens der Träger und HPM einzubringenden zeitlichen Dispositionen, sowie eine damit einhergehende Abfassung der Arbeitsverträge der letzteren würde allen Beteiligten mehr Handlungssicherheit geben. Eine entsprechende Initiative des Ministeriums würde aus der Sicht der Interviews von den meisten Trägern und allen HPM begrüßt.

**...und Bedingungen informeller  
Bildung stärker beachten**

Abschließend zu diesem Aspekt die Anmerkung, daß es in solch einem sensiblen Bereich wie dem der Zusammenarbeit zwischen der staatlichen nationalen und kommunalen Ebene in einem besonderen pädagogischen Feld (informelle Erziehung) keine absolute Trennung geben kann zwischen rein-formalen und inhaltlichen Aspekten. Angesichts der objektiv anzuerkennenden Interessenunterschiede der verschiedenen Akteure sind die jeweiligen Implikationen einer Entscheidung deshalb stets mitzubedenken.

#### 4.2. Das pädagogische Personal in den Maisons de Jeunes

##### Stellenschlüssel und mögliche Implikationen

Die augenblickliche Ausstattung mit HPM-Stellen zeigt folgende Differenzierungen:

- \* 1 Vollzeitstelle
- \* 2 Vollzeitstellen
- \* 1 Vollzeitstelle und eine halbe Stelle
- \* 2 halbe Stellen

Ist nur eine Stelle besetzt, so handelt es sich im Regelfall um die Qualifikation als *éducateur gradué*, ist eine weitere Stelle besetzt, so ist diese meist mit der Qualifikationsanforderung *éducateur diplômé* verbunden. In rund 25% Fällen arbeitet eine Person alleine, was nicht bedeutet, daß in den Häusern, die über 1 ½ oder 2 Stellen verfügen, automatisch mehr im Team gearbeitet wird. Allerdings bedeutet dies sehr wohl, daß immerhin die Möglichkeit besteht, kollegialen Rat einzuholen und fachlichen Gedankenaustausch haben zu können - unter dieser fehlenden Möglichkeit leiden diejenigen, die alleine arbeiten müssen, am meisten.

Ein kennzeichnendes Merkmal der jugendpolitischen Orientierungen für die Arbeit der MJ ist der aktive Einbezug von sogenannten Freiwilligen in die Arbeit mit den Jugendlichen. Die Bezeichnung dieser Gruppe wird sehr unterschiedlich gehandhabt (*aide-animateur*, *moniteur*, *animateur de loisir*, *animateur bénévole* etc). In Kapitel 4.4. gehen wir auf diese Gruppe unter qualitativen Gesichtspunkten näher ein.

Die Auswertung der Interviews erlaubt zwei Feststellungen:

##### Aus- und Weiterbildungsbedarf ernstern nehmen

1. die HPM verfügen alle durch ihre Ausbildung über bestimmte Grundkenntnisse im Bereich allgemeiner Animation, identifizieren jedoch für sich selbst als dringend zu schließende Ausbildungslücke besondere Kenntnisse - inhaltlicher und methodisch-didaktischer Art - im Bereich außerschulischer Jugendarbeit und informeller Erziehung.

Ist das MJ aktiv in der Arbeit mit besonderen Problemgruppen, wird auch auf fehlende Ausbildung in den Bereichen Konfliktmanagement, Drogenarbeit, Krisenintervention, allgemeine Motivations- und Kommunikationsaspekte hingewiesen.

### **Pädagogischen Dialog institutionalisieren**

2. Der Einbezug der "aide-animateurs" erfolgt eher auf einer ad-hoc Basis als auf der Grundlage eines pädagogischen Konzeptes. Es gibt zwar in allen MJ, die diese Gruppe beschäftigt, regelmäßige Mitarbeiterbesprechungen, diese verfolgen jedoch eher das Ziel konkreter Aktivitätenplanung und einer Arbeitsteilung im Kontext der Diskussion um möglichst lange Öffnungszeiten der MJ. Ein systematischer pädagogischer Dialog findet in der Regel nicht statt, weil dazu teilweise die Humanressourcen oder die fachliche Kompetenz fehlen oder, was noch problematischer ist, keine Arbeitszeit der HPM zur Verfügung steht.

Die Entscheidung des Ministeriums, daß alle "aide-animateurs" eine Art Grundausbildung durchlaufen müssen, die der SNJ verantwortet, geht in die richtige Richtung; allerdings wird von den HPM auch zu recht darauf verwiesen, daß ihre Weiterbildung mindestens so wichtig ist, wenn sie die Funktion einer anleitenden und begleitenden Supervision der Nebenamtlichen ausfüllen sollen.

### **Empfehlung: spezifisches Einsteigertraining und berufsbegleitende Fortbildung**

Der hier angesprochene Bereich einer den besonderen Bedingungen und Anforderungen außerschulischer informeller Jugendbildung angemessenen Qualifizierung derjenigen, die in den MJ für die Arbeit mit den Jugendlichen verantwortlich sind, ist ein sehr sensibler - aus subjektiver Sicht der HPM wie aus politischer Sicht.

Dabei ist die spezifische Ausbildungssituation in Luxembourg zu berücksichtigen, die zu der augenblicklich bestehenden Educateur-Ausbildung keine Alternative bietet außer derjenigen, in einem anderen europäischen Land zu studieren. Da der Anteil derjenigen, die während dieser Educateur-Ausbildung eine spätere Tätigkeit in einem Maison de jeunes anstreben, proportional stets sehr klein bleiben wird und deshalb von einer grundsätzlichen Änderung bzw. Erweiterung der Ausbildungsinhalte im Augenblick nicht ausgegangen werden kann, sind Alternativen zu überlegen, die diese Ausbildung als Ausgangspunkt für gezielte Weiterbildung bzw. ergänzende Qualifizierung nehmen.

#### **Konsolidierung erforderlich**

Unter jugendpolitischen Gesichtspunkten gibt es auf der Grundlage dieser Auswertung Handlungsbedarf im Hinblick auf eine quantitative und qualitative Konsolidierung des Einbezugs der "aide-animateurs". Das Konzept an sich ist schlüssig und stellt durchaus auch im europäischen Vergleich eine Innovation dar, die Praxis hinkt jedoch eindeutig hinterher, aus inhaltlichen wie aus Gründen der aktuellen Rahmenbedingungen. Wir kommen an anderer Stelle hierauf zurück.

#### **Qualität verlangt Investment in Humanressourcen...**

Anzumerken bleibt, daß in Qualifizierung und Weiterbildung der haupt- wie der nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr und systematischer investiert werden muß, wenn die in Luxembourg auf nationaler Ebene geltenden jugendpolitischen Orientierungen wirklich praxisrelevant werden sollen. Voraussetzungen sind da. Motivation ist vorhanden, allerdings drängt die Zeit, weil auf der Grundlage unserer Beobachtungen und Gespräche der Eindruck gewonnen wurde, daß sowohl bei den HPM wie auch den "aide-animateurs" die Fluktuation zunimmt, weil die Unzufriedenheit mit der eigenen Arbeit in einem auf kommunaler/lokaler Ebene relativ eng gefassten Rahmen wächst und die Grenzen eigenen pädagogischen Handelns in der täglichen Konfrontation mit Jugendlichen zunehmend bewußt erlebt und reflektiert werden, ohne den Zustand selbst ändern zu können.

**...und Rahmenbedingungen**

Die Erwartungen der meisten Träger, daß "ihre" Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das jeweilige MJ zum Erfolg führen, indem neue Gruppen gewonnen und attraktive Angebote konzipiert und umgesetzt werden, verstärken das subjektiv empfundene Dilemma ebenso wie die Tatsache, daß alle MJ in gewissem Maße stets im Licht der Öffentlichkeit und unter lokalem/kommunalen Erfolgszwang stehen. Wir ziehen deshalb zu diesem Aspekt die Schlußfolgerung, daß auch die Rahmenbedingungen für das pädagogische Personal in den Maisons de jeunes verbessert werden müssen - einige Ausführungen haben wir dazu bereits im vorangegangenen Kapitel gemacht, im folgenden gehen wir weiter darauf ein.

**4.3. Der Service National de la Jeunesse und die Maisons de Jeunes**

**Aufgaben und Kompetenzen des SNJ eindeutiger formulieren, öffentlich machen...**

Der Service National de la Jeunesse (SNJ) hat im Zuge der Aufgabenteilung innerhalb des Jugendministeriums die generelle pädagogisch-inhaltliche Verantwortung für die MJ und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In der Außendarstellung, zum Beispiel in den Konventionen zwischen den beiden Ministerien, der betreffenden Gemeinde und der jeweiligen asbl wird diese Gesamtverantwortung erst in jüngster Zeit durch entsprechende Formulierungen deutlich.

Daher ist nachvollziehbar, daß in den meisten Interviews Unkenntnis über die de-facto bestehende respektive Aufgaben- und Verantwortungsteilung geäußert worden ist und jeder Träger seine eigene Strategie entwickelt hat, wen er bei Bedarf für seine Anliegen anspricht: entweder den SNJ oder das Ministerium.

**...und praxisrelevant operationalisieren**

Angesichts der relativ kleinen Zahl von Involvierten und der kurzen Kommunikationswege ist daraus bisher kein größeres Problem entstanden; im Kontext der gewünschten Synergie und optimalen Nutzung begrenzter Humanressourcen ist jedoch über eine deutlichere Präsenz des SNJ in allen die MJ betreffenden Angelegenheiten nachzudenken.

Dies wird auch von allen Interviewpartnern unterstützt, wenn sie in großer Übereinstimmung mehr und vor allem systematische Unterstützung und Begleitung ihrer Arbeit durch den SNJ fordern.

**Unklares Profil bedeutet  
zusätzliches Konfliktpotential**

Ein sich in der Praxis niederschlagendes eindeutig definiertes und veröffentlichtes Aufgaben- und Interventionsprofil des SNJ ist von besonderer Bedeutung für Status und Rahmenbedingungen der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die, wie bereits erwähnt, häufig in Konfliktsituationen geraten, wenn es darum geht, die Belange und Ansprüche des Trägers eines MJ vor Ort (z.B. möglichst lange Öffnungszeiten und entsprechende Präsenz der HPM) mit denen des SNJ in Einklang zu bringen (z.B. regelmäßiger Informationsaustausch, Weiterbildung).

Selbst die nur ca. alle 6 - 8 Wochen stattfindenden gemeinsamen Besprechungen der HPM mit dem SNJ sind von den Trägern keineswegs als selbstverständlicher Bestandteil des Dienstes der HPM akzeptiert, unabhängig davon, wie der Verlauf dieser Sitzungen unter qualitativen Gesichtspunkten von den HPM bewertet wird. Anlaß zu Verwirrung und mancher Fehlinterpretation gibt auch der Umstand, daß der SNJ selbst ebenfalls einige Aktivitäten für Jugendliche anbietet: diese werden von den MJ teils als Konkurrenz angesehen, und es wird kritisiert, daß finanzielle und strukturelle Ausstattung des SNJ sehr viel besser als die der MJ seien, was eine vergleichende Bewertung der Qualität der Arbeit nicht zulasse. Auch wenn die SNJ-Aktivitäten in Umfang und Charakter sich deutlich von denen der MJ unterscheiden, fällt den meisten Interviewpartnern eine differenzierte Rollenbetrachtung schwer.

**Mißverhältnis zwischen  
gewachsenen Aufgaben und  
vorhandener Struktur  
zu deren Erledigung**

Im Diskussionszusammenhang dieses Abschnittes müssen auch die objektiven Rahmenbedingungen des SNJ erwähnt werden, deren Limitierung es nicht zuläßt, in vollem Umfang und jeweils adäquat auf die gewachsenen Ansprüche von außen zu reagieren: seit seiner Einrichtung ist der SNJ mit einer Reihe neuer Aufgaben betraut worden,

ohne daß infrastrukturelle und Humanressourcen in gleichem Umfang mitgewachsen wären. Vor allem auch die Verantwortung für zunehmend auf europäischer Ebene angesiedelte jugendpolitisch relevante Programme - von Jugendinformation bis hin zu EU-Programmen wie Jugend für Europa - erfordern hohen administrativen und konzeptionellen Aufwand.

**Qualitätsverlust vermeiden  
heißt Top Quality Management  
praktizieren**

Aber auch die innovatorischen jugendpolitischen Initiativen in Luxembourg selbst, und dazu gehört die Implementierung der MJ unter quantitativen und qualitativen Gesichtspunkten, stellt eine Herausforderung für den SNJ dar, auf die er aus unserer Sicht nur mit nicht ausreichenden Mitteln reagieren kann. Die Direktion mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat bisher so reagiert, daß mehr als nur die Mindestforderungen der MJ erfüllt worden sind. Es gibt jedoch angesichts der zu erwartenden weiteren Ausweitung der MJ und der von allen Beteiligten als notwendig akzeptierten weiteren qualitativen Konsolidierung objektive Grenzen dessen, was der SNJ noch leisten kann.

**Dringender Diskussions-  
und Handlungsbedarf**

Hier besteht aus unserer Sicht dringender Diskussions- und Handlungsbedarf mit den zuständigen Ministerien, um die bestehende solide Basis des SNJ nicht zu gefährden und die weitere jugendpolitische Entwicklung in Luxembourg gemäß den politischen Vorgaben und Willensbekundungen auch fördern und begleiten zu können. Konkretisieren wir dies auf unseren Diskussionszusammenhang der Zusammenarbeit mit den MJ:

**Empfehlungen:**

- \* Anzahl der MJ und des dort beschäftigten pädagogischen Personals erfordern innerhalb des SNJ eine entsprechende zentrale Koordinierungsstelle als direkter Ansprechpartner für die Träger der MJ und die HPM sowie zur Konzertation mit den beteiligten Ministerien.

**Zentrale Koordinierung  
schaffen**

Diese Koordinierungsstelle sollte so ausgestattet sein, daß sie für Fragen und Konflikte der täglichen Arbeit in den MJ Hilfe und Unterstützung anbieten kann (Informationen, Materialien, didaktische Hilfen, Kriseninterventionen vor Ort etc);

**Netzwerk konsolidieren**

mindestens so wichtig ist die Unterstützung für eine systematische und kohärente Vernetzung der MJ. Dazu gehören in erster Linie Anbieten eines Forums für professionellen Gedankenaustausch und Initiieren und Organisieren von

**Supervision anbieten**

Weiterbildungsangeboten auf der Grundlage eines identifizierten Weiterbildungsbedarfs der HPM (professionelle Supervision).

**Dialog sichern**

Bezogen auf die Gruppe der aide-animateurs hat der SNJ bereits die Initiative ergriffen und in Kooperation mit einigen HPM eine kurze Grundausbildung für diese wichtige Gruppe der sogenannten Freiwilligen organisiert. Auch Arbeitsgruppen für die HPM zu einzelnen Themen sind eingerichtet worden; diese arbeiten jedoch nur zum Teil - permanente Animation und Begleitung sowie Sicherstellung eines suivi durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SNJ sind mangels vorhandener Ressourcen kaum möglich, was im Ergebnis zu einer eher negativen Einschätzung der Effizienz dieser Angebote durch die Interviewpartner und damit zu einer Umkehrung der im Grundsatz begrüßten guten Absicht führt.

**Struktur der Dienstbesprechungen \*  
überdenken**

Form und Inhalt der regelmäßigen Dienstbesprechungen zwischen SNJ und HPM sollten im Hinblick auf Interessen, Bedürfnisse und tatsächliche Notwendigkeit überprüft werden: in signifikanter Übereinstimmung äußern die HPM, daß die augenblickliche Form wenig hilfreich ist und der dominierende Charakter dieser Versammlungen als Informationsveranstaltung keinesfalls ihren Bedürfnissen und Wünschen hinsichtlich eines professionellen Gedankenaustausches entspreche.

### **Freiräume schaffen**

Ebenfalls übereinstimmend wird von den HPM auch der Wunsch geäußert, unter fachlich-inhaltlicher Anleitung (durchaus auch Supervision von außen) Möglichkeiten für regelmäßige Treffen ohne administrative Beteiligung des SNJ zu haben. Verschiedene Denkmodelle dazu sind in der Diskussion, von einer Zweiteilung der Sitzung bis hin zu dem Vorschlag, jede zweite Sitzung in Eigenregie der HPM abzuhalten. Grundsätzlich halten wir den Wunsch nach einer Trennung von eher administrativen und Informationsteilen und pädagogischen Reflexionsteilen für sinnvoll; allerdings sollte der SNJ mit seiner Koordinierungs- bzw. Supervisionsstelle an diesem pädagogischen Dialog in institutionalisierter Form beteiligt sein, und zweitens müssen in den genannten Konventionen mit den Trägern der MJ diese mit dem SNJ stattfindenden Arbeitseinheiten als integraler und verpflichtender Bestandteil des jeweiligen Arbeitsvertrages der HPM firmieren.

- \* Aus den Interviews sowohl mit den HPM wie auch den Vertretern der a.s.b.l. ziehen wir die Folgerung, daß die augenblickliche Mitwirkung des SNJ in den comités de surveillance nicht ausreicht, um die Kohärenz unter den MJ zu sichern.

### **Unnötige Konflikte durch Kompetenzbegrenzung**

Wir haben eindeutige Hinweise darauf, daß die Mehrzahl der augenblicklichen Probleme und Konflikte zwischen zahlreichen Trägern und ihren HPM ihre eigentliche Ursache in den jeweiligen a.s.b.l.- comités haben, die in den meisten Fällen die tatsächlichen Entscheidungen über Art und Umfang der jeweiligen Aktivitäten eines MJ und damit über Arbeitsbedingungen und Handlungsspielraum der HPM treffen (teilweise auch gegen Pläne und Vorschläge der HPM oder als Vorgaben für diese).

### **Mangel an zukunftsorientierten Strukturen und Konzepten zieht Kündigungen nach sich**

In Kapitel 4.1. haben wir darauf hingewiesen, daß aus unserer Sicht mancher Träger mit den Anforderungen der Trägerschaft eines MJ schlicht überfordert ist, wenn er weder vorbereitende noch permanent begleitende Unterstützung durch den SNJ erhält. Die zunehmende Zahl von Kündigungen - mehrheitlich ausgehend von den HPM selbst! - im kurzen Zeitraum dieser Untersuchung ist ein ernst zu nehmender Indikator dafür,

daß die MJ aus sich selbst heraus nicht mehr in der Lage sind, zukunftsorientiert Strukturen und Konzepte zu entwickeln.

**Empfehlung:  
Systematische Beteiligung des  
SNJ an Träger- und  
Entente-Sitzungen...**

Die Entente ist sicher hilfreich für den Dialog mit dem Ministerium über manche arbeits- und tarifrechtliche Fragen, sie ist aber aus unserer Einschätzung nicht das geeignete Gremium, um die notwendigen pädagogischen und jugendpolitischen Synergieeffekte zu gewährleisten. Deshalb die Anregung, die von einer großen Mehrheit aller bisherigen Interviewpartner unterstützt wird, daß der SNJ in regelmäßigem Abstand an Comité-Sitzungen der einzelnen a.s.b.l. teilnimmt. Hier auch nochmals der Hinweis, daß bestimmte Kriterien für die Übertragung eines MJ an eine a.s.b.l. aus unserer Sicht erforderlich sind und über eine spezielle Weiterbildung zu den besonderen Aspekten und Implikationen offener Jugendarbeit für deren Mitglieder nachgedacht werden sollte. Damit wird das Prinzip der Subsidiarität nicht verletzt, denn juristisch ist eine a.s.b.l. nicht weisungsgebunden.

**...und Ausübung der Rolle  
des Garanten eines  
praxisrelevanten Dialogs zu  
jugendpolitischen Leitlinien  
und bildungspolitischen  
Entsprechungen**

Ein intensiverer und vor allem regelmäßiger Dialog mit der Instanz, die für die konkrete Umsetzung der generellen jugendpolitischen Leitlinien in Aktionen zuständig ist (le SNJ comme... "organisme de contact, de soutien, de formation et d'information"), könnte wesentlich dazu beitragen, daß das im Augenblick eher konfuse Erscheinungsbild der durch die MJ repräsentierten Jugendarbeit ersetzt wird durch ein klares Profil, gekennzeichnet durch Synergie, Kohärenz und Kompetenz.

#### 4.4. Anmerkungen zur Qualität der pädagogischen Arbeit in den MJ

In dieser ersten Untersuchungsphase konnten qualitative Aspekte der in den MJ angebotenen Jugendarbeit primär nur unter strukturellen / institutionellen Gesichtspunkten einbezogen werden - eine weitergehende Untersuchung, etwa im Sinne einer Wirkungskontrolle, war aus zeitlichen und finanziellen Gründen bisher nicht möglich, wiewohl im Untersuchungsdesign der Einbezug einer Stichprobe von Jugendlichen in diese Evaluierung vorgesehen ist und vor Fertigstellung des Endberichtes zu dieser ersten Phase auch realisiert wird.

Gleichwohl wurde in den Interviews unter verschiedenen Stichworten jeweils auch die inhaltliche Arbeit diskutiert, ein eigener Teil behandelte Bedeutung und Relevanz der Lignes directrices de la politique du Ministère de la Jeunesse und der vorliegenden Aktionspläne für die eigene Arbeit im MJ. Die Auswertung der Interviews und des zugänglichen Materials erlauben uns zu der Frage der Qualität die folgenden Anmerkungen und Schlußfolgerungen.

#### **Formale Quakifikation der HPM nicht immer ausreichend**

In Kapitel 4.2. haben wir auf die formalen Qualifikationen der HPM hingewiesen (entweder éducateur gradué oder éducateur diplômé oder mit einem im Ausland erworbenen Abschluß, z.B. Diplompädagoge oder Psychologe). Im Regelfall beinhaltet die durchlaufene Ausbildung keine längeren spezifischen Ausbildungseinheiten zur offenen Jugendarbeit, Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen oder Jugendlichen mit Problemen wie z.B. Drogenabhängigkeit. Je nach eigener Motivation und freien Ressourcen haben sich die HPM hierzu autodidaktisch weitergebildet, was in jedem Fall nur bedingt möglich ist, wie der in fast allen Interviews geäußerte starke Wunsch nach organisierter Weiterbildung zu diesen und einigen anderen Themen dokumentiert.

**Einarbeitung verbessern**

Beklagt wird häufig auch fehlende Zeit bei Antritt der Stelle, sich kundig zu machen und Erfahrungen und Ideen von anderen HPM oder in anderen MJ zu sammeln - das "Verwertungsinteresse" des Arbeitgebers im Hinblick auf neue oder erweiterte Aktivitäten erfordert in der Regel "den Sprung in's kalte Wasser", entsprechend wird das angeboten und gemacht, was diejenige oder derjenige gerade kann.

**Jugendpolitischer Anspruch und Bildungspraxis nicht immer kongruent**

Diese Praxis entspricht nicht den Leitvorstellungen des Ministeriums, das durch die Jugendarbeit in den MJ einen innovativen und qualitativen Beitrag zur Jugendarbeit in Luxembourg sehen will und deshalb deren Arbeit gegenüber anderen Trägern von Jugendarbeit materiell und ideell besonders fördert. Den HPM ist kein persönlicher Vorwurf zu machen, auch die Position der Anstellungsträger ist zu verstehen.

**Berufsbegleitende Qualifizierung nutzen**

Lösungen müssen deshalb stuktureller Art sein, d.h., Anstellungsbedingungen und Arbeitsverträge müssen derart gestaltet sein, daß sie auf der Grundlage der jeweiligen individuellen Qualifikationen der oder des ausgewählten HPM in einer ersten Phase der neuen Beschäftigung die notwendige Zeit zum Erwerb der für die Arbeit fehlenden Qualifikationen sicherstellen. Dazu bedarf es der entsprechenden Angebote, die durch den SNJ zu organisieren wären, nicht notwendigerweise nur aus internen Ressourcen. Eine Hospitation in einem anderen MJ oder auch im SNJ, organisiert auf der Grundlage eines individuellen Ausbildungsplanes, könnte ein weiteres Element zur Qualitätssteigerung sein.

**Qualität sichert Wettbewerbsvorsprung**

Die a.s.b.l. sind davon zu überzeugen, daß eine solchermaßen stattfindende Einarbeitungszeit vor allem auch zu ihrem eigenen Nutzen ist, denn nur durch attraktive Angebote und überzeugende qualitative Arbeit sind sie angesichts zunehmender Konkurrenz (z.B. club des jeunes oder auch Cafés mit Spielangeboten) mittelfristig überlebensfähig.

Es ist einsichtig, daß in einer Aufbau- und Entwicklungsphase, in der sich zahlreiche MJ augenblicklich befinden, infrastrukturelle und organisatorische Aspekte vorrangig behandelt werden.

**Fehlende Konzepte und Strategien sind eindeutige Qualitätsdefizite** Andererseits haben die MJ eine besondere pädagogische und jugendpolitische Mission, die ihre besondere Behandlung durch den Staat rechtfertigt.

Deshalb ist mit Nachdruck kritisch zu vermerken, daß in keinem in diese Untersuchung einbezogenen MJ ein mit der a.s.b.l. und dem oder den HPM diskutiertes schriftliches und veröffentlichtes Konzept zur Philosophie und praktischen Arbeit vorliegt. In ganz wenigen Fällen gibt es ein internes Papier oder auch mal einen Diskussionsentwurf, mehr nicht.

Damit ist nicht gesagt, daß bei den Beteiligten keine Ideen dazu vorliegen würden, aber es drückt aus, daß es Probleme hinsichtlich eines Selbstverständnisses gibt, was wiederum Folge eines fehlenden, das einzelne MJ übergreifenden pädagogischen Dialogs ist. Auch deshalb die erwähnte Notwendigkeit für institutionalisierte Koordination und Supervision durch den SNJ.

**Notwendigkeit einer angeleiteten Auseinandersetzung zum Selbstverständnis der MJ**

Die Notwendigkeit für angeleiteten Diskurs zur besonderen Mission der MJ wird auch deutlich in den Antworten zu Bedeutung und Relevanz der jugendpolitischen Leitlinien: sie sind de facto nicht im Bewußtsein, weder bei den HPM noch bei den Trägern, und spielen als explizites Konzept in der Praxis keine Rolle. Auch hier der Hinweis, daß einzelne HPM, sofern sie denn diese Dokumente gelesen haben, mit den darin dargelegten Prinzipien einverstanden sind und z.B. ein Prinzip wie aktive Partizipation der Jugendlichen als ein in ihrer eigenen Arbeit praktiziertes bezeichnen.

**Notwendigkeit, Visibilität und "corporate identity" herzustellen**

Was fehlt, ist eine Visibilität, die den Schluß zuläßt, daß alle MJ im Respekt einer gewissen Bandbreite aufgrund trägerspezifischer, zielgruppenspezifischer oder sonstiger lokaler Besonderheiten sich einem gemeinsamen jugendpolitischen Rahmenkonzept mit besonderen pädagogischen Implikationen verbunden fühlen und dieses auch umsetzen.

**Kooperation zwischen HPM  
und aide-animateurs  
systematisieren und intensivieren**

Ein letzter Aspekt in diesem Zusammenhang, der bezogen auf die jugendpolitischen Leitlinien von herausragender Bedeutung ist: die Zusammenarbeit zwischen HPM und aide-animateurs und deren Mitwirkung an der Arbeit in einem MJ. In Kapitel 4.2. haben wir dazu bereits einige generelle Anmerkungen gemacht, hier etwas detailliertere.

**Theorie-Praxis-Defizit hinsichtlich  
didaktischer Kohärenz des  
Prinzips ehrenamtlicher Arbeit  
positiv auflösen**

Ehrenamtliches Engagement in der Jugendarbeit ist einer der Eckpfeiler dieser Leitlinien und stellt in dieser Systematik, weil in Luxembourg zum Postulat erhoben, einen innovativen Ansatz dar, nicht zuletzt weil dieses Postulat förderpolitische Konsequenzen nach sich gezogen hat (z.B. limitierte Förderung der Anzahl von HPM). Die pädagogischen Begründungen für diesen Ansatz von Jugendarbeit, wie in den einschlägigen Dokumenten nachzulesen, sind einsichtig und nachvollziehbar, vor allem im Hinblick auf Kommunikations- und Interaktionsbedingungen und -strukturen (Nähe zu den Interessen und Bedürfnissen der jugendlichen Besucher, jugendspezifische Sprache, Problemlagen etc.), aber auch im Hinblick auf die mit diesem Postulat verbundenen Lernziele auf der kognitiven wie Verhaltensebene der Jugendlichen (z.B. Verantwortungs-bewußtsein, Eigeninitiative, solidarisches Handeln). Einbezug der aide-animateurs in diese Evaluation ist im Design vorgesehen, bis zu diesem Zwischenbericht jedoch noch nicht geschehen.

Die vorliegenden Untersuchungsergebnisse führen dennoch zu dem eindeutigen Schluß, daß bezogen auf dieses Postulat ein erhebliches Theorie-Praxis-Gefälle besteht.

Zunächst rein zahlenmäßig: es gibt MJ ohne einen einzigen aide-animateur (Ausnahme), die Mehrzahl mit 3 bis 5 aide-animateurs und eine kleine Gruppe von MJ mit bis zu 12 aide-animateurs. Ehrenamtlich im eigentlichen Sinn arbeitet niemand von ihnen, von einem Arbeitsentgelt kann andererseits auch nicht gesprochen werden - es ist eine Art Grauzone mit Entschädigungszahlungen oder Anerkennungshonoraren, die je nach Träger zwischen 150 und 400 FLUX per Stunde schwanken,

wobei im Durchschnitt ca. 20 bezahlte Stunden pro Monat je aide-animateur geleistet werden.

**Konsens über  
Tätigkeitsprofil für  
aide-animateurs fehlt**

Die Art ihrer Tätigkeit ist ebenfalls sehr unterschiedlich. In manchen Häusern beschränken sie sich auf eher "technische" Hilfsdienste, zum Beispiel den Betrieb der Bar oder der Cafeteria, in anderen Einrichtungen vertreten sie zu bestimmten Zeiten den oder die HPM, übernehmen auch selbst einzelne Aktivitäten oder - als Ausnahme - betreuen auch einmal ein größeres Projekt wie z.B. eine Jugendbegegnung im Rahmen von Jugend für Europa (nicht aus inhaltlichen, sondern aus arbeitsrechtlichen Gründen, weil damit keine Überstunden für hauptamtliches Personal anfallen).

**Rekrutierung überdenken**

In der Regel entscheidet der Träger, wer aide-animateur werden kann, nicht immer in Konsultation oder einvernehmlich mit den HPM. Meist ergibt sich die Auswahl aus der alltäglichen Beobachtung, denn fast alle sind vorher regelmäßige Besucher des betreffenden MJ gewesen.

**Fehlende systematische  
Anleitung verhindert optimale  
Ressourcennutzung**

Eine pädagogische Vorbereitung auf ihre neue Rolle im MJ haben die aide-animateurs in der Vergangenheit in der Regel nicht gehabt. Erst in jüngerer Zeit sind sie verpflichtet, eine vom SNJ organisierte kurze Ausbildung zu durchlaufen; ohne diese dürfen sie nicht verantwortlich eingesetzt werden. In den meisten MJ findet einmal monatlich eine Mitarbeiterbesprechung zwischen HPM und aide-animateurs statt, in deren Verlauf durchgeführte und kommende Aktivitäten diskutiert werden. Es konnte kein Fall identifiziert werden, indem von kontinuierlicher systematischer Anleitung des aide-animateur durch den oder die HPM gesprochen werden könnte: fehlende Zeit ist die am häufigsten gegebene Erklärung hierfür, in einigen Fällen auch nicht zugestandene Kompetenz durch den Träger.

**Innovatives Potential dieses  
integrativen Ansatzes besser  
nutzen**

Auch wenn zur Abrundung der gesamten Würdigung die Ergebnisse von Gesprächen mit aide-animateurs noch ausstehen, muß auf der Grundlage der vorliegenden Daten die Schlußfolgerung gezogen werden, daß das innovative Potential dieses jugendpolitischen Ansatzes bisher kaum und wenn,

dann eher punktuell und niemals konzeptionell genutzt worden ist.

**Jugendpolitische Herausforderung zur Professionalisierung der Jugendarbeit im Prinzip angenommen**

Abschließend den Hinweis, daß die große Mehrheit der in diese erste Phase Einbezogenen die Existenz der MJ als wichtigen Faktor für eine Professionalisierung der Jugendarbeit in Luxembourg betrachtet. Die damit einhergehende Dezentralisierung - einige regionale Disparitäten fallen wie bereits erwähnt auf - kommt dem Wunsch nach "aufsuchender" Jugendarbeit, nach Angeboten ohne lange Wege nach.

Mit der Anstellung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsteht auch ein "neues Berufsbild", auch verändert sich der Charakter von offener Jugendarbeit: von eher als individuelle Freizeitmutzung verstandenen Angeboten hin zu persönlichkeitsfördernden und identitätsstiftenden Aktivitäten, die trotz pädagogischem Anspruch den Wünschen und Interessen von Jugendlichen gerecht werden wollen.

**Abschließende Würdigung im Endbericht zu dieser ersten Phase im Dezember 1998**

Von den in den nächsten Wochen stattfindenden Auswertungsgesprächen mit einer Stichprobe von jugendlichen Besuchern der MJ erwarten wir weiteren Aufschluß im Hinblick auf Angemessenheit der Angebote und Aktivitäten der MJ - inhaltlich wie methodisch. Eine abschließende Würdigung der Arbeit der MJ geschieht deshalb erst im Endbericht zu dieser Phase.