

NATIONALE STEUERUNG UND QUALITÄTSMONITORING IN AUSTRALIEN

Michelle Jutzi

Regula Windlinger

Noémie Gfeller

Jasmin Näpfl

Patricia Schuler

23.05.2025

Zitiervorschlag:

Jutzi, Michelle; Windlinger, Regula; Gfeller, Noémie; Näpfl, Jasmin; Schuler, Patricia (2025). *Nationale Steuerung und Qualitätsmonitoring in Australien*. Projekt CONSENT, Bericht 3. Bern: PHBern, SPP Governance im System Schule.

Inhalt

1	Hintergrund / Einleitung	3
2	Methodisches Vorgehen	6
3	Ergebnisse	7
3.1	Out-of-School Hours Care (OSHC)	7
3.2	Führungsaus- und Weiterbildung	9
3.3	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden	10
3.4	Qualitätsmanagement	12
3.5	Nationale Standards und Standardisierung	14
3.6	Blick auf zukünftige Entwicklungen.	15
4	Was nehmen wir mit?	16
5	Literaturverzeichnis	19

1 Hintergrund / Einleitung

Die internationalen inhaltlichen und qualitativen Ansprüche an die Betreuungsangebote der schulergänzenden Tagesstrukturen (SET) reichen von einem rudimentären Anspruch der Beaufsichtigung der Kinder bis hin zu klar definierten Output-Ansprüchen wie der Verbesserung der kognitiven Leistungen. Dies befeuert den Diskurs um die Funktionen der SET, der diese Angebote als familienergänzend oder -komplementär, als unterrichtsergänzend oder -komplementär betrachtet und sie damit inhaltlich zwischen Unterricht und Familie verortet. Es gibt jedoch nur in wenigen Ländern eine klare und schriftlich formulierte Vorstellung davon, was Qualität ausmacht und woran man sie festmachen kann. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass sich das System der SET vielerorts als Antwort auf sich verändernde gesellschaftliche und soziale Bedingungen «bottom up» entwickelt hat. Es deckt einen Betreuungsbedarf ab, der den Bedürfnissen berufstätiger Familien im 21. Jahrhundert entspricht. In der Schweiz werden oft Argumente wie Chancengerechtigkeit, Förderung und Integration und Vereinbarkeit von Familie und Beruf für den Ausbau der SET vorgebracht (Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH 2021). Aufgrund der kurzen Geschichte der SET gibt es auch noch wenig Forschung, insbesondere fehlen internationale Vergleiche, da die nationalen Entwicklungen oft als sehr unterschiedlich beschrieben und wahrgenommen werden. Dies gilt auch in Bezug auf die Qualität der Angebote, die von den jeweiligen bildungspolitischen Ansprüchen an SET und deren Ausgestaltung mitbestimmt wird.

Australien ist eines der einzigen Länder, das aufgrund des steigenden Bedarfs an Betreuungsangeboten ein umfassendes System von national gültigen Dokumenten erarbeitet hat und auch konkrete Qualitätsvorgaben macht, die regelmässig offiziell überprüft werden (Australian Children's Education and Care Quality Authority (ACECQA) 2018) und somit verbindlich sind. Ein Vergleich zwischen der Schweiz und Australien bietet sich aufgrund der vergleichbaren gesellschaftlichen Ansprüche (zum Beispiel die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf) und damit der entsprechenden Entwicklung der Angebote an (Cartmel und Hayes 2016). In beiden Ländern führt die steigende gesellschaftliche Nachfrage seit den 1990er Jahren zu einem Ausbau des Angebots, wobei sich gleichzeitig Fragen hinsichtlich Chancengerechtigkeit und Förderung stellen. Gleichzeitig stellt die Rekrutierung und Kontinuität von qualifiziertem Personal in diesem Sektor eine Herausforderung dar, da die Mitarbeitenden aufgrund der niedrigen Löhne nicht motiviert sind, sich weiterzubilden (Cartmel und Hayes 2016).

Der Blick nach Australien lohnt sich auch deshalb, weil dort in den letzten zehn Jahren eine einzigartige nationale Initiative zur Qualitätsentwicklung in diesem Bereich gestartet wurde (Cartmel et al. 2023a). Gleichzeitig nahm auch der Bedarf nach professioneller Aus- und Weiterbildung in diesem Bereich zu. In Australien bestehen die sogenannten «OSHC» (out of school hours care)¹ ungefähr seit 30-40 Jahren, also ähnlich lange wie in der Schweiz. Zudem ist Australien – wie die Schweiz – ein föderalistisches Land mit 6 Bundesstaaten und 3 Territorien, die über eine relativ

¹ Die OSHC entsprechen den SET in der Schweiz mehrheitlich sowohl hinsichtlich Aufbau, Organisation und Zielen.

grosse Autonomie in der Ausgestaltung des Bildungssystems verfügen. Australien gehört aus governance-theoretischer Sicht zu den «anglo-saxon-european-governance Models» (Windzio et al. 2005). Das bedeutet, dass im Gegensatz zum schweizerischen Bildungssystem nicht nur der Staat und die lokalen Bildungsbehörden für die Schule zuständig sind, sondern viele private und non-profit Organisationen sich im Bildungsbereich engagieren, was sich auch im grossen Angebot an Privatschulen (independent schools) und religiösen Schulen zeigt. Auf den Bereich der OSHC bezogen zeigt sich ein ähnliches Bild: Es gibt unterschiedliche Organisationsformen die hauptsächlich in drei verschiedene Typen aufgeteilt werden können (Australian Children's Education and Care Quality Authority (ACECQA) 2018):

- Parents and Citizens Associations (PNC): Diese Angebote werden durch Elternvereinigungen innerhalb einer Nachbarschaft gegründet und verwaltet. [P&C associations](#)
- Police Citizens Youth Clubs (PCYC): Diese Angebote sind stark auf Sicherheitsaspekte ausgerichtet und werden von der Polizei in Zusammenarbeit mit dem Bildungsdepartement angeboten. [About PCYC OOSH Care - PCYC Out of School Hours \(Out of School Hours \(OOSH\) Care\)](#)
- State/Territory government managed: Diese Angebote werden staatlich finanziert und der Staat übernimmt die Trägerschaft. [2024-NQF-Annual-Performance-Report.pdf](#), Seite 5

Ausserdem zeigt der aktuelle jährliche Bericht der ACECQA, dass mehr als die Hälfte der Angebote in Australien (53%) privat und profit-orientiert sind. Rund 32% sind privat, nicht profit-orientiert (PNC und PCYC) und nur rund 7% werden durch den Staat organisiert (Australian Children's Education and Care Quality Authority (ACECQA) 2024, S. 5).

Diese Angebote unterscheiden sich hauptsächlich hinsichtlich der Organisation und Steuerung. So werden sie je nachdem von Elternkomitees, Vorständen (Boards) oder Räten (Councils) geführt. Die Trägerschaft kann sich jedoch auch auf die pädagogische Ausrichtung der Angebote auswirken, dies wurde jedoch noch nicht vertieft untersucht (Cartmel et al. 2023b). Seit 2010 gibt es in Australien verschiedene Bestrebungen, um das Feld der OSHC zu vereinheitlichen. Aufgrund der hohen Marktorientierung und Liberalisierung hat sich ein differenziertes Angebot von OSHC entwickelt, wobei sich die Angebotserstellung finanziell für die Anbieter lohnen kann. Um den Überblick über dieses Angebot zu behalten, wurde ähnlich wie im Sektor der Frühkindlichen Bildung und Betreuung eine nationale Behörde mit der Aufgabe der Qualitätssicherung betraut. Die ACECQA (früher NCAC - National Childcare Accreditation Council), hat den Auftrag, auf dem gesamten Kontinent eine vergleichbare Qualität hinsichtlich der OSHC und auch in der Frühkindlichen Bildung und Betreuung herzustellen, was eine breite und anspruchsvolle Aufgabe darstellt (Australian Children's Education and Care Quality Authority (ACECQA) 2024, 2018).

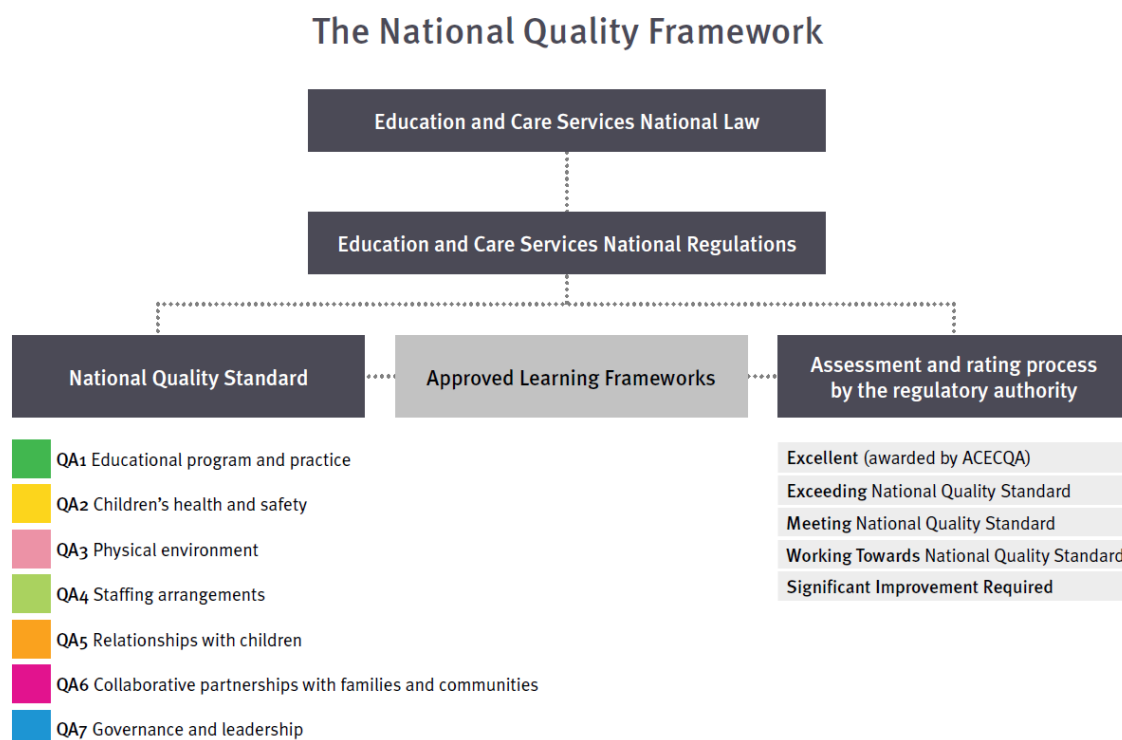


Abbildung 1: Nationaler Qualitätsrahmen der ACECQA 2018

Wie die Abbildung 1 zeigt, war das nationale Gesetz sowie die bildungspolitische Unterstützung der Idee der gemeinsamen Qualitätsstandards für deren Entwicklung ausschlaggebend (Australian Children's Education and Care Quality Authority (ACECQA) 2018, S. 9). Ebenso musste auf Ebene der Staaten ein System aufgebaut werden, welches die Überprüfung der Standards ermöglicht. Ausserdem wurden verschiedene weitere Richtlinien erarbeitet, zum Beispiel hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung in diesem Bereich. Die ACECQA ist auch mit der Akkreditierung unterschiedlicher beruflicher Grundausbildungen betraut. Im Rahmen der zunehmend nationalen Steuerung wurden von der ACECQA sowie von weiteren Organisationen auf der Ebene der Staaten (insb. Queensland und NSW) verschiedene Qualitätsmanagementsysteme und damit Steuerungspapiere entwickelt. Diese reflektieren unterschiedliche Aspekte von Qualität und dazu zählen:

- Service Approval > insbesondere ausgerichtet auf die Strukturqualität, die ein OSHC-Angebot bei einer Neueröffnung erfüllen muss. (Australian Children's Education and Care Quality Authority (ACECQA) 2018)
- National Quality Framework > Assessment & Rating auf Ebene der gesamten Organisation des OSHC-Angebot (Australian Children's Education and Care Quality Authority (ACECQA) 2018)
- Excellency Rating > OSHC-Angebot mit hervorragender Praxis, die durch das NQF attestiert wurde, können sich direkt bei der ACECQA melden, damit sie zeigen können, was ihre Exzellenz ausmacht (Australian Children's Education and Care Quality Authority (ACECQA) 2018)

- MTOP «My time our place»- Learning Framework > definiert insbesondere die Outcomes der OSHC, das heisst, was die Kinder in den OSHC lernen oder welche Kompetenzen sie entwickeln sollen. (Australian Government Department of Education 2012)

Aufgrund des liberalen Bildungssystems sind im Bereich der Aus- und Weiterbildung ebenfalls unterschiedliche Akteure involviert. Ähnlich wie hinsichtlich der Trägerschaft der Angebote sind auch die Aus- und Weiterbildungsanbieter privat, staatlich oder im Rahmen von Vereinen organisiert. Die ACEQA beschreibt, dass im Rahmen des nationalen Qualitätsrahmens (NQF) minimale Qualifikationen für Mitarbeitende festgelegt werden ([Are you qualified? | ACECQA](#)). Diese Angaben sind aber auf Ebene der Staaten formuliert und können sich deshalb unterscheiden ([Education and Care Services National Regulations \(2011 SI 653\) - NSW Legislation](#)). Die ACECQA publiziert eine Liste von Ausbildungen (über 300), die anerkannt sind und die Personen als «suitably qualified person» einreicht ([Recognition as a suitably qualified person | ACECQA](#))-

Ziel der folgenden Analyse ist die Darstellung des Fallbeispiels Australien hinsichtlich der Organisation der OSHC mit einem konkreten Fokus auf Aus- und Weiterbildung in Bezug auf die Mitarbeitenden und Führungspersonen sowie Qualität und Standardisierung.

Folgende Fragestellungen stehen in diesem Bericht im Vordergrund:

- Welche Herausforderungen und Chancen zeigen sich am Beispiel von Australien hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung von Personal und Führungspersonen in OSHC/SET?
- Inwiefern hängen Qualität der OSHC/SET und Aus- und Weiterbildung zusammen?
- Können diese beiden Bereiche zentral gesteuert und weiterentwickelt werden und wenn ja, wie?

Für die Weiterentwicklung der OSHC/SET in der Schweiz stehen genau diese Fragen im Vordergrund, deshalb wird im Fazit zusammengefasst, was wir aus dieser Beschreibung für die Schweiz mitnehmen können.

2 Methodisches Vorgehen

Als Datengrundlage werden qualitative Leitfadeninterviews verwendet. Neun Interviews wurden mit OSHC-Leitenden durchgeführt, weitere sechs Interviews mit Mitarbeitenden unterschiedlicher Anbieter von Aus- und Weiterbildungsangeboten. Die Mitarbeitenden der Weiterbildungsinstitutionen wurden im Rahmen des internationalen Projektes «CONSENT» von Projektpartner*innen vermittelt. Die OSHC-Leitenden wurden von nationalen Expert*innen ausgewählt und stammen aus den beiden Staaten Queensland und New South Wales. Bei der Auswahl der OSHC wurde darauf geachtet, dass unterschiedliche Kontexte (urban, ländlich) und Grössen (Anzahl Schüler*innen und Mitarbeitende) vertreten sind. Es wurden explizit nicht nur «Best Practice»-angebote angeschaut. Die Interviews wurden wörtlich mit Hilfe der Software «NoScribe» transkribiert und anschliessend inhaltsanalytisch ausgewertet. Das Kategoriensystem orientiert sich an den

Hauptfragestellungen des Leitfadens, der aufgrund der theoretischen Annahmen formuliert wurde (deduktiv). Ausserdem wurden induktiv (materialgeleitet) verschiedene Subkategorien hinzugefügt. Die zentralen Hauptkategorien sind: Angebot und Organisation der OSHC, Führungsaus- und Weiterbildung, Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, Qualitätsmanagement, nationale Standards/Standardisierung sowie der Blick auf zukünftige Entwicklungen.

3 Ergebnisse

Die Aussagen der interviewten Personen werden im Folgenden zusammengefasst und anhand thematischer Schwerpunkte dargestellt. Exemplarisch werden direkte Zitate verwendet, die aus dem Englischen übersetzt wurden.

3.1 Out-of-School Hours Care (OSHC)

Bezogen auf die Rolle der OSHC in der Gesellschaft geben sowohl OSHC-Leitende wie auch Mitarbeiter*innen der Aus- und Weiterbildungsangebote an, dass diese eine zunehmend wichtigere Rolle in der australischen Gesellschaft einnehme, was sich durch das stetige Wachstum des Sektors und die steigenden Zahlen der Kinder, die die OSHC besuchen, zeige.

Die steigende Nachfrage ist unter anderem auf die stark gestiegenen Lebenshaltungskosten zurückzuführen, was zur Folge hat, dass immer mehr beide Elternteile berufstätig sind. Zudem wird berichtet, dass Familien durch wirtschaftlich bedingte Umzüge weniger in ein soziales, familiäres oder nachbarschaftliches Netzwerk eingebunden sind, was die nicht-institutionelle Betreuung erschwert und OSHC eine neue Rolle zuweist: *«OSHC ist die neue Nachbarschaft. Als ich ein Kind war, haben wir einfach mit den Kindern aus der Nachbarschaft gespielt, und wenn meine Mutter nicht zu Hause war, haben die Nachbarn ein Auge auf uns gehabt. Heute kennen sich die Leute nicht mehr so gut und sind nicht oft zu Hause, also ist OSHC zu diesem Ort geworden – dem Ort, an dem die Kinder zusammenkommen, um mit ihren Freunden zu spielen.»* (OSHC 1, Pos. 45).

Die meisten OSHC sind rund 50 Wochen im Jahr geöffnet und bieten Betreuung vor und nach der Schule an. Manche Kinder verbringen sehr viel Zeit in den OSHC, sodass die Mitarbeitenden teilweise eine Rolle als «second parent» übernehmen. Gleichzeitig stellt sich die Frage, wie diese lange Betreuungszeit sinnvoll gestaltet werden kann. Obwohl die Angebote zum Bildungsbereich gehören, liegt der Fokus nicht auf der Förderung akademischer Kompetenzen (schulischer Fokus), sondern sie stellen eine Ergänzung zur Schule dar mit dem Fokus auf Freizeit: *«Wir wollen sicherstellen, dass diese Zeit eine wertvolle Zeit ist (...) und sich von der Schule unterscheidet, weil Kinder Freizeit brauchen.»* (Griffith University, Pos. 59). Wichtige Schlagwörter zur Beschreibung der Angebote sind «interessant», «sicher», «fun», als «home away from home» (OSHC 2, Pos. 28). Zentraler Outcome aus Sicht der Leitungen stellt das Wohlbefinden der Kinder dar, dies wird auch als die beste Werbung für den Besuch der OSHC bezeichnet. Es ist den Leitungspersonen wichtig, dass sie mit den Kindern eine Beziehung aufbauen können, sie mit «life skills» auf die Zukunft in einer anspruchsvollen Umwelt vorbereiten können und sie in allen Aspekten zu unterstützen. Spielen wird häufig als

Inhalt, Fokus und Ziel genannt. Zudem wird die Integrationsfunktion der OSHC thematisiert, vor allem bei Kindern mit Migrationshintergrund bietet die OSHC Möglichkeiten zur Integration. OSHC können das schulische Lernen durch die Vermittlung von Soft Skills ergänzen: So berichtet eine Leitung:

«Dass sie etwas über das Spielen lernen, über das Teilen, darüber, fair in einem Spiel zu sein oder im Team zu arbeiten.» (OSHC 3, Pos. 8).

Die Kooperation mit der Schule ist für die OSHC zentral, da beide Institutionen die gleichen Kinder betreuen. Ein guter Austausch gelingt besonders dann, wenn Personen aus beiden Institutionen eng zusammenarbeiten. Allerdings gestaltet sich die Zusammenarbeit nicht immer einfach, laut den Leitenden der OSHC, gut funktioniere sie, wenn die Schule ein Anliegen hat – ansonsten sei es meist die OSHC die die Zusammenarbeit initiiert und trägt. Herausforderungen ergeben sich bei der Raumgestaltung, die OSHC sind häufig auf dem Schulgelände, aber die Räume gehören ihnen nicht. Dies schränkt ihre Gestaltungsmöglichkeiten ein. Während bereits viele schulische Veranstaltungen in den OSHC berücksichtigt werden, fehlt bislang eine gezielte inhaltliche Anknüpfung an den Unterrichtsstoff. Einige wünschen sich eine engere Verknüpfung mit den curricularen Inhalten der Schule bzw. den Unterrichtsthemen, die sie auf spielerische Weise ergänzen könnten. Auch wenn eine engere Verbindung zur Schule aus Sicht der Befragten mit einem höheren Ansehen einhergehen könnte, dürfen die zentralen Aspekte der Betreuung – die durch die Beziehungsarbeit entstehen, nicht vernachlässigt werden. Zudem wird das gesellschaftliche Ansehen der OSHC als ausbaufähig angesehen – im Vergleich zur Schule wird ihre Arbeit oft als weniger wertvoll betrachtet. Obwohl die OSHC seit mehreren Jahrzehnten zum Bildungsbereich gehören, werden sie aufgrund ihrer Zuordnung zur frühkindlichen und nicht zur formellen Bildung als weniger relevant wahrgenommen. Dennoch wird auch betont, dass sich ihr Ansehen bereits verbessert hat – früher galten sie vor allem als Betreuungseinrichtungen für «naughty children».

Eines der wichtigsten Führungsthemen für die Befragten ist die Organisation und den Einsatz des Personals. So beschreiben einige, dass für sie das «Onboarding» also die Einführung der Mitarbeitenden sehr wichtig sei. Sie betonen, dass die unterschiedlichen Hintergründe der Mitarbeitenden² die gemeinsame Ausrichtung und Vision erschweren. *«Und wenn es passt, starten wir den Einstellungsprozess, der natürlich mit einer Mitarbeiterneinführung beginnt. Dazu gehört ein Mentoring-System, bei dem eine unserer qualifizierten Fachkräfte für ein paar Tage mit der neuen Person zusammenarbeiten. Diese begleitet dann die erfahrene Fachkraft bei ihrer Arbeit. (..) Anschließend beginnt die Schulung. Ein grosser Teil davon ist auch praktisches Lernen direkt am Arbeitsplatz. (..)» (OSHC 2, Pos. 42).* Deshalb sei für sie die Diskussion der Haltungen, Werte und Ziele im Team wichtig. Die Leitungspersonen arbeiten eng mit dem Träger zusammen, insbesondere wenn es um das Budget und die Personalausstattung geht. Gleichzeitig müssen die Leitungspersonen auch die Bedürfnisse der Eltern abholen. Zum Beispiel investieren sie in das Elternfeedback, können Anschaffungen und Angebot direkt auf die Bedürfnisse der Kinder ausrichten.

² Wie in der Schweiz, zeichnet sich das Personal durch einen heterogenen professionellen Hintergrund aus.

3.2 Führungsaus- und Weiterbildung

Die interviewten Leitungspersonen beschreiben, dass sie wenig oder keine Führungsausbildung haben. Die meisten waren vorher langjährige Mitarbeitende der OSHC. So wird genannt, dass sie zum Teil von Eltern nicht als professionelle Organisation wahrgenommen werden *«Sie betrachten dich nur als Babysitter und du passt nur ein bisschen auf»* (OSHC 4, Pos. 14). Gleichzeitig haben sie eine sehr hierarchisch aufgeteilte und differenzierte Führungsstruktur, die insbesondere in den grösseren Angeboten wichtig sei: *«Ich habe das Glück, zwei administrative Mitarbeitende zu haben, die sich um solche Dinge kümmern. In vielen anderen Einrichtungen müssen die Leitungspersonen die gesamte Administration selbst übernehmen. In kleineren Einrichtungen macht man als Leitungsperson seine eigene Administration, fungiert als Koordinator und hat keine zusätzliche Managementebene, wie in meiner Position. Das macht es für kleinere Einrichtungen oft schwierig, all diese Aufgaben zu bewältigen. Wir haben in unserer grösseren Einrichtung den Vorteil, dass wir mehr Personal haben, sodass die Aufgaben besser verteilt werden können. Jeder übernimmt einen kleinen Teil der Arbeit.»* (OSHC 5, Pos. 27)

Auch die befragten Mitarbeiterinnen der Aus- und Weiterbildungsinstitutionen betonen, dass aktuell die Führungsausbildung noch nicht ausgebaut sei. Es gibt keine Grundausbildung für Leitungspersonen. Gleichzeitig besteht eine sehr hohe Nachfrage nach qualifizierten Führungspersonen. Dadurch entsteht das Problem, dass Mitarbeitende rasch in Führungspositionen befördert werden, ohne dass sie die nötige Ausbildung und/oder Erfahrung aufweisen. Viele Führungspersonen seien zwar «fähig» aber nicht ausgebildet, sondern haben sich das meiste Wissen autodidaktisch angeeignet. Die fehlende Ausbildung der Leitungspersonen hat aus ihrer Sicht einen negativen Effekt auf die Zusammenarbeit mit der Schulleitung. So wird betont: *«Ich weiss nicht, wie es in Europa ist, aber in Australien habe ich den Eindruck, dass sich viele OSHC-Leiter*innen im Vergleich zu Schulleitungen sehr untergeordnet fühlen. Dabei würde ich sagen, dass sie im Grunde genommen eine gleichwertige, parallele Rolle in einem anderen Kontext haben – und genau dieses Selbstverständnis möchte ich stärken. Aber das ist nicht so einfach, wie einfach zu sagen: «Mach das einfach.» Es erfordert viel Mentoring und Unterstützung. Sie müssen diese Sprache erst lernen.»* (PlayWork, Pos. 44).

Die professionelle Weiterbildung ist deshalb für die Kompetenzerweiterung der Führungspersonen zentral. Die Leitungspersonen beschreiben, dass sie sich für ihre erfahrenen Betreuungs- und Leitungspersonen entsprechende Weiterbildungsformate einholen. In Queensland gib es ein Format für den Austausch zwischen Leitungspersonen: *«QCAN (Queensland Children`s Activities Network) organisiert ausserdem vierteljährliche Treffen für Leitungspersonen, und wir können so viele Teammitglieder mitnehmen, wie wir möchten. Diese Treffen finden in der Regel jedes Mal in einer anderen Einrichtung an der Sunshine Coast statt, sodass wir die Gelegenheit haben, andere Einrichtungen zu besichtigen und zu sehen, wie sie arbeiten.»* (OSHC 1, Pos. 25). Insbesondere bei grösseren Organisationen, die eine Vielzahl von OSHC beinhalten gibt es auch verschiedene intern organisierte Weiterbildungs- und Austauschangebote für die Führungspersonen.

3.3 Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden

In Australien können Personen mit unterschiedlichen professionellen Hintergründen in den OSHC arbeiten. Jedoch gibt es eine Grundausbildung für Mitarbeitende in OSHC, diese nennt sich «Certificate 3». Dieses Zertifikatsausbildung kann von privaten oder öffentlichen Anbietern (jedoch nicht von der Universität) angeboten werden und ist eine Berufsausbildung, die einen praktischen und einen theoretischen Teil umfasst. Leider kann aktuell der praktische Teil aufgrund eines politischen Entscheids nicht mehr in OSHC sondern nur in frühkindlichen Betreuungsangeboten gemacht werden (genannt long day care). Ausserdem seien die «Certificate 3»-Ausbildungen aufgrund der Privatisierung sehr unterschiedlich geworden: *«Im Bereich der beruflichen Bildung erwerben die Menschen normalerweise ihre Qualifikation, während sie bereits in einer Einrichtung arbeiten, und ihre Aufgaben am Arbeitsplatz werden als Teil ihrer Kompetenzbewertung berücksichtigt. Doch durch die Umstrukturierung des Systems müssen pädagogische Fachkräfte, die ausserhalb der regulären Schulzeiten arbeiten, nun in einer Kindertagesstätte (Long Day Care) tätig sein, um diese Bewertung zu erhalten, da sie nicht mehr in unserem Bereich durchgeführt wird. Dadurch entstand eine große Lücke im Qualifikationssystem, die wir aus eigener Initiative schliessen mussten – ein Prozess, in den wir viel Zeit und Energie investiert haben. Doch eigentlich hätte das nicht unsere Aufgabe sein sollen. Das hätte von der Regierung organisiert werden müssen. Aber weil unser Bereich eine so kleine Nische ist, wurde es einfach nicht gemacht.»* (QCAN 1, Pos. 7)

An den Universitäten gibt es verschiedene Studiengänge, die für die Arbeit in OSHC qualifizieren, zum Beispiel der «Bachelor of Child Youth and Family Practice», «Health Science» oder «Social Work». Die Interviewten bemerken jedoch, dass es in diesen Ausbildungen schwierig ist, die Teilnehmenden auf die tatsächliche Arbeit in den OSHC vorzubereiten. Es brauche nämlich vor allem spezifische Kompetenzen, wie kritische Reflexionsfähigkeit, Programmplanung, Beziehungsaufbau oder auch pädagogisches Theoriewissen (Bronfenbrenner, Vygotsky oder Piaget) oder Wissen über das Arbeiten in einem multiprofessionellen Team. Die Leitungspersonen bestätigen diese hohe Heterogenität an möglichen Ausbildungen und geben ausserdem an, dass viele ihrer Mitarbeitenden noch im Studium seien, zum Beispiel in der Ausbildung zur Lehrperson. Lehramtsstudierende bleiben im Idealfall vier Jahre – genug Zeit, um sie einzuarbeiten und auszubilden. So können sie sich zu wertvollen Mitarbeitenden entwickeln, die man ungern ziehen lässt. Für die Studierenden ist es ein gutes Übungsfeld, sie sind nachher schnell auch im Schulalltag einsetzbar. Andere studieren auch «nursing» oder «dance» oder eben auch Kriminologie, wie das nächste Zitat zeigt. *«Einer meiner Mitarbeitenden hat vor Kurzem gekündigt. Er war fünf Jahre bei uns und studierte Kriminologie – also etwas, das nichts mit unserem Bereich zu tun hat. Daher konnte er offiziell nicht als qualifizierte Fachkraft bezahlt werden. Aber tatsächlich hatte ich ihn als verantwortliche Person eingesetzt, und er hat unsere OSHC morgens geöffnet und abends geschlossen, weil er in diesen fünf Jahren so viel bei uns gelernt hatte. (.) Während seines Studiums hat er sich stetig weitergebildet. Und ja, er war einfach eine dieser Personen, die man gut einarbeiten und weiterentwickeln konnte. Er hat an all unseren Weiterbildungen teilgenommen. (.) Und ja, ich war*

absolut zufrieden damit, dass er diese Rolle übernommen hat. Dennoch hatte er aus formaler Sicht keine anerkannte Qualifikation – zumindest nicht nach dem System, mit dem wir arbeiten.» (OSHC 5, Pos. 12)

Ähnlich wie bei der Aus- und Weiterbildung des Führungspersonals scheint nicht die Grundausbildung zentral zu sein, sondern eher das Engagement der Personen im Alltag sowie die «Eignung» für diesen Beruf. Aufgrund dieser Ausbildungslücke wurde ein vom Staat finanziertes Modul für «microcredentials» entwickelt. Dieses Angebot soll eine niederschwellige Qualifikationsmöglichkeit für die Mitarbeitenden darstellen, der es Ihnen ermöglicht, sehr schnell neue berufliche Fähigkeiten zu erlernen. Diese Online-Kurse zu spezifischen Themen³ dauern 6 Stunden aufgeteilt auf 2 oder 3 Sitzungen im Abstand von 2-4 Wochen. Ein Bericht der Arbeitsplatzaufsicht muss vom jeweiligen Dienst ausgefüllt werden und bestätigt die Arbeitsleistung der Teilnehmenden.

Die ACECQA, als nationale Agentur ist für die Anerkennung der Ausbildungen zuständig. Ausserdem bieten sie auch konkrete Weiterbildungen für die Anwendung der nationalen Qualitätspapiere an. *«Mein Team ist dafür verantwortlich, alle Mitarbeitenden und Leitungspersonen im OSHC-Sektor zu schulen und zu beraten, damit sie den Nationalen Qualitätsrahmen verstehen und wissen, wie dessen Umsetzung im Alltag aussehen könnte. Wir sehen uns also die Bedürfnisse der Teilnehmenden an und ermitteln die Bereiche, die für den Sektor eine besondere Herausforderung darstellen, und dann entwerfen und liefern wir pädagogische Hilfsmittel, Anleitungen und Ressourcen, um ihnen bei der Anwendung der Gesetze, Vorschriften und Standards in ihrer täglichen Praxis zu helfen.» (ACECQA/NSW., Pos. 4).*

Es gibt jedoch auch private Anbieter von Weiterbildungen, diese bieten oft Weiterbildungen innerhalb der OSHC mit dem gesamten Team an (professional development, PD). Die Themen reichen von «critical reflection» über «food handling and safety» bis hin zur Teamentwicklung. Einige Angebote, wie zum Beispiel die von QCAN sind professionell anerkannt, andere teambasierte Weiterbildungen nicht. Laut der Leiterin von QCAN sind heute rund 90% der OSHC in Queensland Teil dieser Organisation. QCAN wird über Mitgliederbeiträge sowie teilweise vom Staat subventioniert. *«Wir haben hier Zugang zu so vielen verschiedenen Organisationen. Jedes Trimester kommt jemand zu uns und führt eine Weiterbildung für unser gesamtes Team durch. Zusätzlich bieten wir kleinere Workshops an und lassen unserem Personal dabei viel Freiraum. Sie können zu uns kommen und sagen: ‚Ich möchte mehr über dieses Thema lernen. Dann sagen wir entweder: «Wenn du eine passende Weiterbildung findest, super! – oder wenn nicht, haben wir einige Ideen und helfen, die richtige Richtung einzuschlagen». Ausserdem übernehmen wir die Finanzierung der Weiterbildungen unserer Mitarbeitenden vollständig, solange sie mit unseren inhaltlichen Schwerpunkten übereinstimmen.» (OSHC 1, Pos. 19).*

Insgesamt ist das Angebot der Weiterbildung und Beratung sehr stark an die Bedürfnisse des Sektors angepasst. Aktuell gibt es zum Beispiel laut den Interviewten Weiterbildungsbedarf zu

³ Kursangebote sind z.B: Rechtliche und berufliche Verantwortlichkeiten von Fachkräften, Fürsorgepflicht und Kinderschutzverantwortung, Arbeitsschutz und Risikomanagement im OSHC-Bereich, Beziehungen zu Kindern, Effektive Aufsicht und sichere OSHC-Umgebungen, Planung und Durchführung von Aktivitäten im OSHC (im Einklang mit dem genehmigten Lernrahmen (vgl. [QCAN, 2025](#)))

Themen wie Supervision, «behaviour management» oder «staff mental health and wellbeing». Die Leitungspersonen können diese für ihr Team zusammenstellen, auswählen und gemeinsam mit einer externen Beratungsperson durchführen.

3.4 Qualitätsmanagement

Im australischen System gibt es unterschiedliche Formen von Qualitätsmanagement. Als externes Qualitätsmanagement wurde das Quality Assessment Framework von der ACECQA entwickelt. Dieses beinhaltet verschiedene Dimensionen und Indikatoren, die von sogenannten «authorized officers» in allen OSHC überprüft werden. Die Leitungspersonen der OSHC müssen ausserdem jährlich einen «Quality Improvement Plan» einreichen, wo sie die Entwicklungen ihres Angebots reflektieren und eine Selbstevaluation machen. Dieses nationale Qualitätsmanagementsystem ist sehr differenziert aufgebaut und sieht eine klare Rollenverteilung und Kontrolle der Qualität vor. Alle OSHC werden an denselben Standards gemessen und erhalten nach Prüfung eine öffentliche Qualitätsbewertung⁴, die von «Significant Improvement Required» (erhebliche Verbesserung erforderlich) bis «excellent» reichen. Diese Qualitätsbewertung bleibt bis zum nächsten Assessment und setzt die Führenden je nach Bewertung unter Druck.

Die «Compliance» sowie Dokumentation spielt eine wichtige Rolle. Aus Sicht der ACECQA wird dieses QM als sehr unterstützend verstanden, als Begleitung der OSHC auf ihrer «continuous improvement journey» (Reise der kontinuierlichen Verbesserung). Es werden auch immer Verbesserungsvorschläge und Weiterentwicklungen gemeinsam mit den Leitungspersonen festgelegt. Die ACECQA bildet die «authorized officers» (Evaluator*innen) aus, die dann von den Bildungsbehörden der Staaten angestellt sind. Das «Assessment and Rating» ist ein aufwändiger Prozess, der viel Vor- und Nachbereitung erfordert. *«Das Planungsteam des Staates prüft, welche Einrichtungen in einem bestimmten Zeitraum eine Bewertung und Einstufung erhalten müssen. Wir haben eine festgelegte Anzahl von Bewertungen, die wir jedes Jahr durchführen, und das Team berücksichtigt dabei die Kapazität unseres Personals – also wie viele Mitarbeitende verfügbar sind und in welchen Regionen sie eingesetzt werden können. Pro Quartal werden derzeit etwa 350 Bewertungsbesuche eingeplant. Diese werden dann an unsere autorisierten Evaluator*innen im gesamten Staat zugewiesen. Die Koordination zwischen den OSHC-Einrichtungen und unserem Personal ist dabei eine zentrale Aufgabe, da es um eine große Anzahl von Menschen und OSHC-Angeboten in einem weitläufigen Staat geht.»* (ACECQA/NSW, Pos. 5)

Die OSHC-Leitungen empfinden das nationale Qualitätsmanagement als sehr aufwändig. Es nimmt einen grossen Teil der täglichen Arbeit der Führungspersonen ein. Einige treffen sich einmal pro Woche mit ihrem OSHC Führungsteam um die Standards zu besprechen. Positiv wird beschrieben, dass die Mitarbeitenden durch ihre Mitarbeit beim Quality Improvement Plan (QIP) für die verschiedenen Standards sensibilisiert werden und diese auch bei der Planung der Angebote berücksichtigen müssen. In einem OSHC gibt es zum Beispiel ein «Program book» und ein

⁴ Fünf verschiedene Bewertungen sind möglich.

«reflection book», wo die Mitarbeitenden in Bezug auf die Qualitätsstandards reflektieren müssen, was sie an diesem Tag gemacht haben. *«Es gibt eine Menge Dokumentation, aber ehrlich gesagt ist das mein Lieblingsteil des Tages – besonders das Programmbuch. Das ist dein eigenes Buch, du kannst es so gestalten, wie du möchtest. (...) Ich lasse die Kinder dabei mithelfen, es zu dekorieren. Jeden Tag gibt es eine Seite, auf der wir Fotos und Bilder einkleben. Wenn die Kinder etwas gemalt und mir gegeben haben, klebe ich es ein und schreibe etwas dazu.»* (OSHC 6, Pos. 63).

In anderen OSHC gibt es Reflexionsaufgaben für die Mitarbeitenden, die aber nicht täglich ausgefüllt werden müssen. Andere OSHC lassen die Mitarbeitenden «digital Observation Protocols» mit iPads ausfüllen, beispielsweise wie spezifische Kompetenzen der Kinder an einem Tag gefördert wurden. Das digitale Ausfüllen ermöglicht eine kurze zeitnahe Erfassung, die als hilfreich eingestuft wird: *«sinnvoller, statt einfach nur: «Oh, das muss ich am Ende des Tages noch ausfüllen.»»* (OSHC 5, Pos. 34).

Die hohe Compliance zu diesen Qualitätsstandards hat für die Praxis sowohl Vor- wie auch Nachteile. Es kann einerseits zur Professionalisierung beitragen, da die Mitarbeitenden sich über ihre Philosophie Gedanken machen und diese auch mit theoretischem Wissen in Verbindung bringen müssen. *«Die Qualitätsstandards geben unserem Team etwas, worauf wir hinarbeiten können, und ich denke, jeder braucht ein Ziel – sonst wird man in manchen Bereichen vielleicht nachlässig. Durch diese Standards haben wir eine klare Orientierung, und genauso wie wir Bildungsziele für die Kinder setzen, setzen wir uns auch als Team eigene Ziele. Wir haben das Glück, dass wir in allen sieben Qualitätsbereichen die Bewertung ‚exceeding‘ (überdurchschnittlich) erhalten haben, und jetzt bewerben wir uns für das ‚excellent‘-Rating. Aber um diese Auszeichnung zu erhalten, müssen wir einen noch umfangreicheren Prozess durchlaufen, was viel administrativen Aufwand bedeutet – wie wir bereits besprochen haben. Trotzdem ist es mir wichtig, die Kinder und Familien an erste Stelle zu setzen. Deshalb wird es für mich nie die höchste Priorität sein, eine exzellente Bewertung zu bekommen. Unsere Familien wissen bereits, was wir tun und worin wir gut sind – und das ist für mich das Wichtigste. Dennoch wäre die exzellente Bewertung für den Sektor insgesamt eine schöne Anerkennung* (OSHC 1, Pos. 29)»

Die Richtlinien helfen eine gemeinsame Haltung erarbeiten zu können. Die grösste Herausforderung ist der zeitliche und administrative Aufwand für diese Dokumentation. Teilweise wird der Sinn auch hinterfragt: *«Gestern war ich den ganzen Tag mit einer Evaluatorin zusammen, und sie hat mir gezeigt, wie sich die Einrichtungen über die Jahre hinweg weiterentwickeln. Aber ich habe mich gefragt: Geht es hier wirklich um Fortschritt oder nur darum, die Vorgaben zu erfüllen? Ja, eigentlich geht es nur darum, dass man gelernt hat, wie man es richtig machen muss. Aber ob das wirklich ein Zeichen dafür ist, dass unsere Einrichtung besser geworden ist, da bin ich mir nicht so sicher.»* (OSHC 7, Pos. 65-94).

3.5 Nationale Standards und Standardisierung

In Australien trug die ACECQA einen grossen Teil an nationale Standardisierung der Qualitätsvorgaben im Bereich der OSHC bei. Diese Behörde hat gesetzgebende Kompetenzen, ist unabhängig (independent statutory authority) und arbeitet intensiv mit den verschiedenen Staaten, Territories und der australischen Regierung zusammen. Jedoch zeigt sich in den Interviews, dass die Zuständigkeit zwischen den Staaten und dieser nationalen Behörde dennoch klar aufgeteilt sind und die ACECQA keine ausführende Funktion hat, sondern zur Überprüfung der Qualitätsvorgaben mit den jeweiligen staatlichen Behörden eng zusammenarbeiten muss. *«Letztendlich hat die ACECQA keine direkte Aufsichtsbefugnis über die Staaten oder Territorien in Bezug auf die Umsetzung des National Quality Framework (NQF). (.) Ihre Rolle ist davon unabhängig. Die eigentlichen Entscheidungen darüber, wie die Vorschriften konkret ausgestaltet werden, liegen letztlich bei den Regulierungsbehörden der einzelnen Staaten und Territorien.»(…)(QCAN 2, Pos. 24).*

Dadurch kann sich die Umsetzung der nationalen Qualitätsstandards je nach Staat dennoch unterscheiden. Im Staat New South Wales (NSW) sind es zum Beispiel ungefähr 6000 OSHC-Angebote, die regelmässig besucht werden müssen. Die rund 350 Personen, die rund um die Qualitätssicherung beschäftigt sind, werden von der ACECQA geschult. Die Interviewten beschreiben, dass aufgrund der Grösse des Landes und der einzelnen Staaten die Balance zwischen Standardisierung, Diversität und Kontextgebundenheit eine Herausforderung darstelle. *«Wenn es Richtlinien gibt, die erfüllt werden müssen, dann weiss man genau, was gefordert wird, und es gibt keine Grauzonen. (.) Trotzdem macht jede Einrichtung die Dinge auf ihre eigene Weise. Zum Beispiel haben nicht alle Einrichtungen Beobachtungsprotokolle – das ist keine zwingende Vorgabe. Jeder erfüllt die Anforderungen auf eine andere Art, es kommt darauf an, wie man sie interpretiert. Es ist einfach unterschiedlich. Aber genau das macht OSHC aus: Es gibt eine große Vielfalt an Ansätzen und Herangehensweisen, aber letztendlich sind die meisten von uns hier aus den richtigen Gründen.» (OSHC 2, Pos. 131)*

Die national einheitlichen Qualitätslabels sind aus Sicht der Interviewten auch ein zweischneidiges Schwert. Einerseits ermöglichen sie den Eltern einen direkten Vergleich zwischen den verschiedenen Angeboten hinsichtlich derer Qualität. Andererseits hätten die Eltern oft keine echte Wahl hinsichtlich des OSHC-Anbieters, da sie ihre Kinder einfach so nahe wie möglich am Wohnort unterbringen möchten. Der hohe Anspruch an die Standardisierung generiert laut den Befragten viel administrativen Aufwand, da die Leitungspersonen die Entwicklungen sehr intensiv dokumentieren müssen. Einige Leitungspersonen fühlen sich sehr stark reglementiert, berichten von grossem Druck bei anderen Mitarbeitenden kurz vor diesen Bewertungsbesuchen, aufgrund der Angst, die Standards nicht zu erreichen oder eben auch nicht ausreichend aufzeigen zu können, was zum Erreichen der Standards alles getan wird. Es wird auch berichtet, dass teilweise zu viel Gewicht auf Aspekte gelegt werde, die gut und objektiv messbar seien, wie zum Beispiel Hygienekonzepte, Sicherheitschecks etc. Dies habe aber wenig mit der pädagogischen Qualität zu tun. So sagt eine Leitungsperson: *«Wir überlasten die pädagogischen Fachkräfte und Leitungspersonen in den*

Einrichtungen. Könnten wir nicht einen Weg finden, das so zu gestalten, dass wirklich das Kind im Mittelpunkt steht? Andererseits gibt es natürlich auch Einrichtungen, die nicht alles richtig machen, und ich verstehe, dass das reguliert werden muss. Aber es müsste doch möglich sein, eine Regulierung zu schaffen, die nicht mit so viel Verwaltungsaufwand für alle verbunden ist. (OSHC 7, Pos. 65ff).

In diesem Zitat wird die sogenannte «Compliance» angesprochen, was hier bedeutet, dass die OSHC teilweise nur für den Beurteilungsprozess bestimmte Formulare, Dokumentationen aber auch Praktiken zur Schau stellen, während dies eigentlich nicht der täglichen Arbeit entspricht. Somit werde das System unterlaufen und das könne dazu führen, dass die Standards nicht mehr angemessen seien und auch immer weiter erhöht werden. Die wichtigsten Vorteile der nationalen Standards sind dem gegenüber die gemeinsame Zieleorientierung, die Konsistenz und die Verbesserung der Qualität über die Zeit. Ausserdem sei auch die Erwartung an das Angebot der OSHC durch das nationale Framework gestiegen.

3.6 Blick auf zukünftige Entwicklungen.

Künftig muss mehr Aufklärungsarbeit über die Leistungen der OSHC und den Status der Mitarbeitenden geleistet werden. Die aktuell mangelnde Wertschätzung spiegelt sich in der Bezahlung und den begrenzten Karriereperspektiven wider. Zurzeit besteht die Herausforderung, dass viele OSHC-Mitarbeitende die Tätigkeit nur als Übergangsjob betrachten, den sie während des Studiums ausführen, was sich auch in der Wahrnehmung der Kinder widerspiegelt: *«Und dann gab es diesen einen Kommentar von einem der Kinder, der sagte: «Oh, die sind nur hier, bis sie einen richtigen Job bekommen.» Das wird uns in Erinnerung bleiben, denn genau so sehen die Kinder es. In ihren Augen ist das hier nicht einmal ein richtiger Beruf.» (Griffith University, Pos.61).* Langfristig gilt es daher, die Attraktivität des Berufs zu steigern und eine stärkere Identifikation mit dem Berufsfeld zu fördern. Eine Verbesserung der Personalsituation ist dringend notwendig, sowohl in Bezug auf höhere Löhne als auch auf die Schaffung von Vollzeitstellen und klaren Qualifikations- und Karrierewegen. Es braucht einen Teil an qualifizierten Personen und ein Pool an Personen, die zu den Stosszeiten arbeiten wollen. Eine Leitung berichtet von einer erfreulichen Entwicklung: Immer mehr Männer arbeiten in den OSHC, was zahlreiche positive Effekte mit sich bringe. Sie bieten oft andere Aktivitäten an, darunter vermehrt «risky activities», die das Spielangebot bereichern. Zudem entsteht ein Schneeballeffekt – wenn Männer in den OSHC tätig sind, zieht dies weitere männliche Fachkräfte an, beispielsweise durch Rekrutierung im eigenen Umfeld. Dies fördere nicht nur die Beteiligung von Vätern und männlichen Mitarbeitenden, sondern trage auch zu einem inklusiveren Setting bei.

4 Was nehmen wir mit?

Der Blick nach Australien zeigt, dass die Vielfalt der Anbieter und Angebote der OSHC durch ein umfassendes, nationales Qualitätsmanagement begegnet wird. Dabei steht die Steuerung des Outputs im Vordergrund, während die Anbieter (provider) für den Input, wie zum Beispiel qualifiziertes Personal, angemessene Räumlichkeiten etc. verantwortlich sind. Im Gegensatz zur Schweiz sind OSHC mehrheitlich durch private oder durch Non-Profit-Organisationen (Vereine, Verbände, Stiftungen etc.) organisiert. Dies führt dazu, dass in einer Nachbarschaft mehrere verschiedene OSHC-Angebote eröffnet werden können, die dann auch zu einander in Konkurrenz stehen. Das staatliche Qualitätsmonitoring attestiert jedem OSHC-Angebot ein Qualitätsrating, was eine Vergleichbarkeit anhand zentraler Qualitätskriterien ermöglicht. So können die Eltern besser auswählen, wo sie ihre Kinder hinschicken möchten.

Die Interviews mit den Leitungspersonen und Verantwortlichen von Aus- und Weiterbildungsinstitutionen zeigen jedoch auf, dass das Qualitätsmonitoring für die Eltern gar nicht unbedingt so wichtig ist. Oft ist es die Nähe zum Wohnort, die ausschlaggebend für die Wahl des Betreuungsorts ist. Trotzdem hat dies konkrete Auswirkungen auf die Arbeit in OSHC und auch auf die Ansprüche an die Aus- und Weiterbildung. Interessante Entwicklungsperspektiven für die Schweiz werden im Folgenden entlang der Aus- und Weiterbildung, des Zusammenhangs zwischen Qualität und Aus- und Weiterbildung und der Steuerung zusammengefasst.

Private Anbieter und unterschiedliche Qualifikationen machen das Feld unübersichtlich – die nationalen Qualitätsstandards geben einen wichtigen Bezugsrahmen

In Australien sind sowohl private wie auch öffentliche Aus- und Weiterbildungsorganisationen in OSHC tätig. Private Anbieter/Träger können profitorientiert arbeiten. In den Interviews wird ausserdem betont, dass durch die fehlende Input-Regulierung dieses Marktes, viele «verwässerte» oder «abgespeckte» Versionen von Ausbildungen verfügbar sind. Dadurch wird die Vergleichbarkeit der Ausbildungen und Abschlüsse erschwert; das Feld wird unübersichtlich. Es gibt in Australien über 300 Berufe, die für die Arbeit in OSHC anerkannt sind. Obwohl dies die Inklusivität der OSHC als Arbeitsort erhöht, hat es auch zur Folge, dass die Mitarbeitenden oft sehr unterschiedliche Handlungsorientierungen und professionelles Wissen haben. Diese im Alltag zu integrieren, stellt eine Herausforderung für die Leitungspersonen dar und benötigt Diskussionen über gemeinsame Haltungen und Standards, wofür der nationale Qualitätsrahmen und die Dokumentation der Entwicklung der jeweiligen OSHC hilfreich sind. Die nationale Agentur (ACEQCA) ermöglicht diesen Überblick. Die nationalen Qualitätsstandards ermöglichen einen Diskurs über die Qualität und Zweck der OSHC.

Eine stabile Kerngruppe von Mitarbeitenden kann die gemeinsamen Haltungen und Werte nachhaltig stärken

Aufgrund der hohen Heterogenität der Ausbildungen im Sektor und den vielen Studierenden, die sich eher temporär als längerfristig in diesem Bereich engagieren, braucht es eine stabile

Kerngruppe, die mit höheren Anstellungsprozenten arbeitet. Diese Kerngruppe trägt die Werte, Normen und Handlungswissen im Team. Zudem können spezifische Weiterbildungen in den Teams helfen das gemeinsame Verständnis bezüglich zentraler Themen zu stärken.

Die Vielfalt an massgeschneiderten Beratungen vor Ort begünstigen ein bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot

OSHC sind Teamorganisationen, in denen Inhalte und Haltungen gemeinsam diskutiert sowie Regeln definiert werden müssen. Die individuelle professionelle Weiterbildung macht nur einen Teil der Qualifikation aus, denn in OSHC braucht es nicht nur Expert*innen für bestimmte Themen, sondern vor allem teamorientierte Mitarbeitende, die gemeinsam dieselben Handlungsmuster umsetzen und gemeinsame Regeln vertreten. Um diese gemeinsamen Grundlagen zu erarbeiten, sind massgeschneiderte Weiterbildungsangebote vor Ort in den Teams hilfreich. Diese ermöglichen eine spezifische Auseinandersetzung im Team und helfen geeignete Massnahmen zu definieren und umzusetzen.

Microcredentials bieten eine minimale Wissensbasis, aber was bringen sie für die Professionalisierung des Sektors?

Um die Ausbildungsvoraussetzungen der Mitarbeitenden etwas zu vereinheitlichen, wurden sogenannte Microcredentials entwickelt. In diesen Angeboten soll innerhalb von wenigen Stunden den Mitarbeitenden das Basiswissen online vermittelt werden. Diese Microcredentials wurden jedoch vor allem basierend auf Erfahrungen und Nachfrage des Sektors und nicht basierend auf einem Konsens aus Forschung und Praxis definiert. Die Microcredentials als gemeinsame Grundlage könnten dazu dienen, das Arbeitsfeld bekannter und attraktiver für unausgebildete Personen zu machen, weil sie sich rasch und zielorientiert qualifizieren können. Der zeitliche Umfang der Microcredentials ist mit jeweils 6 Stunden gering. Nachteilig kann sich dies auf die Aussenwahrnehmung der OSHC-Angebote und ihrer Mitarbeitenden auswirken, da die kurzen Angebote wenig Zeit zur vertieften Auseinandersetzung bieten.

Auch in der Schweiz gibt es Entwicklungen in Richtung Microcredentials. Dabei ist es ein Anliegen von swissuniversities, mit den hier beschriebenen Herausforderungen von Microcredentials einen guten Umgang zu finden. Dazu wurde ein Grundlagenpapier entwickelt, um Microcredentials mehr Kohärenz und Glaubwürdigkeit zu verleihen sowie eine fundierte Basis für die weitere Diskussion auf strategisch-politischer Ebene zu schaffen (swissuniversities 2024).

Nationale Qualitätsstandards können die Qualität vereinheitlichen, sie erzeugen aber auch Druck im System.

Im nationalen Rahmenpapier (NQF) sind die verschiedenen Qualitätseinstufungen sehr klar unterschieden. Ein ausgeklügeltes System ermöglicht eine möglichst objektive Beurteilung der verschiedenen OSHC-Angebote. Die regelmässigen Besuche durch die staatlichen Behörden können aufzeigen, in welchen Bereichen sich die OSHC verbessern und weiterentwickeln können. Dies erhöht die Transparenz und Vergleichbarkeit zwischen den OSHC. Gleichzeitig wird bemängelt,

dass viel dokumentiert und erklärt werden muss, sodass die individuellen Unterschiede zwischen den OSHC-Angeboten nicht mehr erkennbar sind. Die offizielle und öffentliche Einstufung erhöht den Druck auf die Mitarbeitenden.

Durch die Steuerung des Outputs (Qualität) verändert sich der Input in Bezug auf die Qualifikation und Professionalität der Mitarbeitenden nur bedingt.

Der Bewertungsprozess in seiner aktuellen Form wird nicht nur als unterstützend erlebt. Insbesondere der Mangel an konkretem, praxisnahem Feedback sowie die begrenzte Nachbetreuung bei niedrigeren Bewertungen werfen Fragen zur Wirksamkeit des Systems auf. Obwohl seitens der ACECQA Unterstützungsangebote bestehen, scheint deren Wahrnehmbarkeit oder Zugänglichkeit in der Praxis nicht flächendeckend gegeben zu sein.

Verbesserung der Qualität könnte auch auf eine Anpassung und «teaching to the test» zurückzuführen sein.

Die ACECQA berichtet davon, dass die Einrichtungen immer besser werden. Das können sie anhand der Entwicklungen der letzten Jahre aufzeigen. Hier stellt sich die Frage, ob die OSHC einfach gelernt haben «richtig» auf den A&R Prozess zu reagieren im Sinne von «teaching to the test» und somit die Entwicklung eher eine höhere Compliance aufzeigt, als eine tatsächliche Qualitätssteigerung. Die interviewten Leitungspersonen sind sich einig, dass ein «Exceeding»-Rating vor allem viel mit Dokumentation zu tun habe. Um eine hohe Qualität zu erhalten, müssen vor allem die Leitungspersonen lernen, was von den Verantwortlichen des Qualitätsmanagements erwartet und dies dann so «verkaufen».

Kinder und Mitarbeitende werden nicht gefragt

Kinder werden im Qualitätsprozess nicht gefragt, es gibt keine systematischen Vorgaben für Austausch mit Mitarbeitenden oder dafür, welche Situationen beobachtet werden sollen. Gute Praxis macht für viele der Interviewten vor allem auch die Zufriedenheit der Kinder aus und ist abhängig vom Personal und Personalschlüssel. Die Evaluator*innen sehen nur einen begrenzten Ausschnitt.

5 Literaturverzeichnis

Australian Children's Education and Care Quality Authority (ACECQA) (2018): Guide to the national quality framework. Hg. v. Australian Children's Education and Care Quality Authority (ACECQA).

Australian Children's Education and Care Quality Authority (ACECQA) (2024): NQF - Annual Performance Report. Hg. v. ACECQA. Sydney.

Australian Government Department of Education (2012): My Time, Our Place – Framework For School Age Care in Australia. Hg. v. Australian Government Department of Education and Training. for the Council of Australian Governments.

Cartmel, Jennifer; Hayes, Amy (2016): Before and After School: Literature Review about Australian School Age Child Care. In: *Children Australia* 41 (3), S. 201–207. DOI: 10.1017/cha.2016.17.

Cartmel, Jennifer; Irvine, Susan; Harrison, Linda; Barblett, Lennie; Bobongie-Harris, Francis; Lavina, Leanne; Hadley, Fay (2023a): Conceptualising the education and care workforce from the perspective of children and young people. In: *Front. Educ.* 8, Artikel 1167486. DOI: 10.3389/educ.2023.1167486.

Cartmel, Jennifer; Irvine, Susan; Harrison, Linda; Barblett, Lennie; Bobongie-Harris, Francis; Lavina, Leanne; Hadley, Fay (2023b): Conceptualising the education and care workforce from the perspective of children and young people. In: *Front. Educ.* 8, Artikel 1167486. DOI: 10.3389/educ.2023.1167486.

Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH (Hg.) (2021): Hohe Qualität von familien- und schulergänzenden Tagesstrukturen sicherstellen. Positionspapier LCH.

swissuniversities (2024): Microcredentials. Hg. v. swissuniversities. Online verfügbar unter <https://www.swissuniversities.ch/themen/lehre-studium/microcredentials>.

Windzio, Michael; Sackmann, Reinhold; Martens, Kerstin (2005): Types of governance in education: a quantitative analysis. Hg. v. GESIS. GESIS. Köln. Online verfügbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-109733>.