

Qualifikationsprofil

Arbeitsagogin / Arbeitsagoge mit eidgenössischem Fachausweis

vom 24. Januar 2017

Inhaltsverzeichnis

1	Berufsbild	3
1.1	Arbeitsgebiet.....	3
1.2	Wichtigste Handlungskompetenzen	3
1.3	Berufsausübung	3
1.4	Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur.....	3
2	Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen	5
3	Leistungskriterien pro Handlungskompetenzbereich	6
3.1	Handlungskompetenzbereich A Förderung der individuellen Entwicklung	6
3.2	Handlungskompetenzbereich B Leitung einer Gruppe	12
3.3	Handlungskompetenzbereich C Akquise und Abwicklung externer Aufträge	15
3.4	Handlungskompetenzbereich D Aufbau und Pflege von Netzwerken.....	16
3.5	Handlungskompetenzbereich E Selbstmanagement	19

1 Berufsbild

1.1 Arbeitsgebiet

Die Spezialist/innen Arbeitsintegration in der Fachrichtung Arbeitsagogik fördern und erhalten die Entwicklung ihrer Klient/innen über die Arbeit. Zu ihren Klient/innen gehören Menschen, deren Zugang zur Arbeitswelt aus verschiedenen Gründen erschwert ist, d.h. Menschen mit einer körperlichen, kognitiven oder psychischen Beeinträchtigung, Menschen im Strafvollzug, Menschen mit einer Suchtproblematik, Menschen mit Migrationshintergrund, Jugendliche mit Unterstützungsbedarf etc. Die Spezialist/innen für die Arbeitsintegration in der Fachrichtung Arbeitsagogik arbeiten vorwiegend in Institutionen und Organisationen, die auf die jeweilige Klientengruppe spezialisiert sind. Sie leiten Gruppen von Klient/innen und gehen während des Arbeitsprozesses immer individuell auf die Bedürfnisse der einzelnen Klient/innen ein.

1.2 Wichtigste Handlungskompetenzen

Die Spezialist/innen für die Arbeitsintegration in der Fachrichtung Arbeitsagogik unterstützen und befähigen Klient/innen kooperativ darin, sich selber zu vertreten, ihr Potenzial zu erkennen, sich einzubringen und Lösungen zu finden. Sie führen Abklärungen zur Standortbestimmung durch, legen gemeinsam mit den Klient/innen individuelle Förderziele fest, planen gemeinsam die Massnahmen und werten sie zusammen aus. Sie leiten die Klient/innen am Arbeitsplatz an und richten diesen bedürfnisgerecht ein. So unterstützen sie die individuelle Entwicklung der Klient/innen.

Die Spezialist/innen für die Arbeitsintegration in der Fachrichtung Arbeitsagogik verfügen über ausgewiesene Kompetenzen im Umgang mit Menschen mit Unterstützungsbedarf. Spezielles Augenmerk liegt dabei auch auf dem Leiten von Gruppen; so stellen sie die Arbeitsfähigkeit in der Gruppe sicher, klären Konflikte, leiten Gruppenbesprechungen und werten die Arbeiten in der Gruppe aus. Zudem nehmen sie die Einsatzplanung und Instruktion der Gruppe vor und führen bei Bedarf Schulungen durch.

Im Spannungsfeld zwischen der Wirtschaftswelt und den Zielen, Wünschen, Bedürfnissen und Möglichkeiten der Klient/innen bewegen sich die Spezialist/innen für die Arbeitsintegration in der Fachrichtung Arbeitsagogik professionell, akquirieren externe Aufträge und stellen deren Abwicklung sicher. Dem Aufbau und der Pflege eines Netzwerkes rund um Arbeitsintegration messen die Spezialist/innen Arbeitsintegration einen hohen Stellenwert zu. Sie arbeiten konstruktiv mit verschiedenen Anspruchsgruppen zusammen, nehmen am Fachaustausch in interdisziplinären Teams teil oder arbeiten in interdisziplinären Projekten mit. Als Bindeglied zwischen den Klient/innen und dem Arbeitsmarkt helfen sie den Klient/innen die Erwartungen, Wünsche und Möglichkeiten den Verantwortlichen des Arbeitgebers verständlich zu machen.

Die Spezialist/innen für die Arbeitsintegration zeichnen sich durch einen bewussten Umgang mit den eigenen Ressourcen aus und gestalten die Beziehungen im beruflichen Kontext professionell. Sie beobachten wirtschaftliche, politische und soziale Trends und geben gezielt Impulse zur Förderung von Innovationen im eigenen Arbeitsbereich.

1.3 Berufsausübung

Die Spezialist/innen für die Arbeitsintegration in der Fachrichtung Arbeitsagogik arbeiten in einem herausfordernden Arbeitsumfeld. Sie haben mit den Klient/innen, Angehörigen, weiteren Fachexpert/innen, zuweisenden Stellen, Kostenträgern und Arbeitgebern verschiedene Anspruchsgruppen mit jeweils unterschiedlichen Bedürfnissen. Diese verschiedenen Bedürfnisse müssen sie ausbalancieren und professionell mit Zielkonflikten umgehen. Die arbeitsagogische Arbeit mit dem Klienten/der Klientin und dessen/deren Entwicklungsförderung im Hinblick auf die Förderung eines Eintritts in die Arbeitswelt, die Förderung zur gleichbleibenden Arbeit oder auch die Förderung während eines Ausstiegs (im Falle einer Krankheit beispielsweise) steht dabei stets im Zentrum.

1.4 Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur

Arbeit ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor nicht nur einer gesunden Wirtschaft sondern durch ihren sinnstiftenden und gesundheitsförderlichen Charakter auf gesellschaftlicher Ebene. Die Spezialist/innen

für die Arbeitsintegration in der Fachrichtung Arbeitsagogik leisten mit ihrer Arbeit einen wesentlichen Beitrag hierzu. Ihre Klient/innen sind eingebunden in den Arbeitsprozess und können ihren individuellen Beitrag leisten. In der Arbeit achten sie auf einen sorgsamen Umgang mit den natürlichen Ressourcen und der Natur.

2 Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen

Stand 24. Januar 2017

Handlungskompetenzbereiche		Berufliche Handlungskompetenzen					
		1	2	3	4	5	6
A	Förderung der individuellen Entwicklung	A1 Neue Klient/innen einführen	A2 Abklärungen und Tests durchführen	A3 Den Förderprozess planen	A4 Fördermassnahmen in interdisziplinären Fallbesprechungen abstimmen	A5 Fördermassnahmen mit zuweisenden Stellen abstimmen	A6 Die Arbeitsplätze der Klient/innen einrichten
		A7 Klient/innen am Arbeitsplatz anleiten	A8 Die Entwicklung der Klient/innen im Arbeitsprozess fördern	A9 Die Entwicklung dokumentieren und Berichte verfassen	A10 Förder- und Standortgespräche durchführen und Fördermassnahmen auswerten		
B	Leitung einer Gruppe	B1 Eine Gruppe von Klient/innen leiten	B2 Konflikte klären	B3 Gruppengespräche und -besprechungen leiten	B4 Die Einsatzplanung und Instruktion einer Gruppe von Klient/innen vornehmen	B5 Arbeiten in der Gruppe auswerten	B6 Schulungen mit Klient/innen durchführen
C	Akquise und Abwicklung externer Aufträge	C1 Externe Aufträge akquirieren	C2 Externe Aufträge abwickeln				
D	Aufbau und Pflege von Netzwerken	D1 Mit den verschiedenen Anspruchsgruppen zusammenarbeiten	D2 Interdisziplinäre Zusammenarbeit	D3 In interdisziplinären Projekten mitarbeiten	D4 Verantwortliche seitens des Arbeitgebers begleiten	D5 Netzwerke zu potenziellen Arbeitgebern aufbauen	D6 Anliegen der Klient/innen vertreten
E	Selbstmanagement	E1 Beziehungen professionell gestalten	E2 Die eigenen Ressourcen pflegen	E3 Spannungsfelder managen	E4 Innovationen im eigenen Arbeitsbereich fördern		

3 Leistungskriterien pro Handlungskompetenzbereich

Stand 24.01.2017

3.1 Handlungskompetenzbereich A Förderung der individuellen Entwicklung

Arbeitssituation	Leistungskriterien
<p>A1 Neue Klient/innen einführen</p> <p>Die Arbeitsagog/innen führen neue Klient/innen nach Vorgaben der Institution in den Betrieb ein. Im Erstgespräch erfassen die Arbeitsagog/innen die Lebenssituation des Klienten/der Klientin und erarbeiten mit ihm/ihr allenfalls eine erste Selbsteinschätzung. Je nach Möglichkeit schliessen die Arbeitsagog/innen eine Zielvereinbarung mit ihrer Klientel ab, in welcher sie gemeinsam mit ihnen die Lernfelder, den Unterstützungsbedarf und die Ziele festlegen. In der Standortbestimmung erarbeiten die Arbeitsagog/innen das Potenzial der Klient/innen unter Miteinbezug derselben. Gegebenenfalls lassen sie die Klient/innen einen auf Normalleistung hin validierten Leistungsparcours absolvieren, geben ihnen standardisierte Aufgaben vor oder lassen sie direkt im Arbeitsprozess Aufgaben unterschiedlichen Schwierigkeitsgrades bearbeiten – gegebenenfalls geschieht dies bereits während einer Schnupperzeit oder im Rahmen des Bewerbungsverfahrens. Die Arbeitsagog/innen beobachten die ausgeführten Aufgaben. Sie dokumentieren ihre Beobachtungen. Darauf basierend nehmen die Arbeitsagog/innen eine erste Einschätzung vor, wo die Klient/innen stehen und welche Arbeiten ihnen übertragen werden können. Zusätzlich holen die Arbeitsagog/innen die Meinung des Klienten / der Klientin ein. Die Resultate der Abklärung halten sie in den entsprechenden Formulare fest.</p>	<p>Die Arbeitsagog/innen...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, neue Klient/innen in die Abteilung einzuführen. • sind in der Lage, mit neuen Klient/innen eine erste Standortbestimmung zu erarbeiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über ein breites Fachwissen in Bezug auf ihre Klient/innen, d.h. verschiedene (körperliche, kognitive, psychische) Beeinträchtigungsformen, Fachwissen zu Migration, Sucht und Strafvollzug sowie deren Wechselwirkungen mit Umweltfaktoren. • haben Grundkenntnisse des Sozialversicherungsrechts und der wichtigsten diesbezüglichen Ansprechpartner. • verfügen über gute Methodenkenntnisse zum Formulieren von Zielen. • verfügen über eine gute mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit. • haben detaillierte Kenntnisse der Strukturen, Regeln und Dokumente der Institution. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, den Klient/innen gegenüber transparent und authentisch zu kommunizieren. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, einzuschätzen, wo die Klient/innen stehen und wie sie am besten gefördert werden können. • sind in der Lage, im Rahmen einer ersten Standortbestimmung eine differenzierte Einschätzung zu machen.
<p>A2 Abklärungen und Tests durchführen</p> <p>Die Arbeitsagog/innen begleiten Klient/innen bei verschiedenen Abklärungen (z.B. Berufseignung und -neigung, Leistungsmessungen und -einschätzungen) und leiten, unter Einbezug der Klient/innen Massnahmen daraus ab. Die Arbeitsagog/innen verwenden für die Abklärungen standardisierte Methoden oder konzipieren selber Testprogramme. Die Arbeitsagog/innen begleiten die Klient/innen beim systematischen Durchlaufen des Testprogrammes und achten dabei auf die vereinbarten Bedingungen mit den Klient/innen. Sie erfassen verschiedene Faktoren, wie Qualität der Arbeit, Qualität der Produkte,</p>	<p>Die Arbeitsagog/innen ...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Klient/innen bei verschiedenen systematischen Tests und Abklärungen zu begleiten und die Tests und Abklärungen in Form des individuellen Betreuungs-, Förder- und Bildungsbedarfs gemeinsam auszuwerten und zu interpretieren. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über fundiertes Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen. • verfügen über fundierte Kenntnisse der standardisierten Testverfahren sowie der Testmethodik. • haben eine präzise schriftliche Ausdrucksfähigkeit.

<p>Quantität, Verhalten, Konzentrationsfähigkeit, Pünktlichkeit etc. und beobachten die Leistungsfähigkeit der Klient/innen. Zur Erhebung des individuellen Betreuung-, Förder- und Bildungsbedarfs der Klient/innen halten die Arbeitsagog/innen anhand eines Indikatorenrasters für verschiedene Bereiche den Umfang des Unterstützungsbedarfs fest. Die Arbeitsagog/innen bereiten die Resultate auf und dokumentieren die Schlussfolgerungen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • haben gute Kenntnisse der internen und externen Vorgaben und Formulare im Bereich Tests und Abklärungen. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind sich ihrer Position gegenüber den Klient/innen bewusst. • sind bereit, beim Testen strukturiert vorzugehen und sich an die Fakten zu halten. • sind bestrebt, den Klient/innen Offenheit und Wertschätzung entgegen zu bringen und deren Sichtweise anzuerkennen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Sachverhalte genau zu analysieren und objektiv zu beurteilen. • sind in der Lage, verschiedene Einflüsse auf Tests und Abklärungsverfahren kritisch zu reflektieren.
<p>A3 Den Förderprozess planen</p> <p>Die Arbeitsagog/innen planen den individuellen Förderprozess gemeinsam mit dem Klienten/der Klientin gemäss den jeweiligen institutionellen Vorgaben. Sie binden die Klient/innen aktiv in die Förderplanung mit ein und formulieren gemeinsam mit ihnen Förderziele sowie Massnahmen und Indikatoren für deren Erreichung. Aufgrund der Schlussforderungen der Abklärung und dem darauf basierenden Unterstützungs- und Bildungsbedarfs nehmen sie die Förderplanung vor oder erstellen einen individuellen Arbeitsplan für den Klienten/die Klientin. In Standort- oder Fördergesprächen überprüfen sie gemeinsam mit dem Klienten/der Klientin die Zielerreichung und die Wirksamkeit der Massnahmen regelmässig und nehmen allenfalls Anpassungen und Ergänzungen vor.</p>	<p>Die Arbeitsagog/innen ...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, gemeinsam mit dem Klienten/der Klientin eine individuelle Förderplanung zu erarbeiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über ein breites Spektrum an Kommunikations- und Fragetechniken. • haben fundiertes klientenspezifisches Fachwissen. • haben ein fundiertes Fachwissen über die auszuführenden Arbeitsprozesse. • verfügen über ein Repertoire an Methoden zur Stärkung der Klient/innen ihre Interessen und Ressourcen zu erkennen und sich selber zu vertreten. • verfügen über vertiefte Methodenkenntnisse bezüglich beruflicher Anamnesen. • haben gute Kenntnisse im Bereich Beobachtungstechniken. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, die Klient/innen in den Förderprozess mit einzubinden. • sind bestrebt, ressourcenorientiert, offen und wertschätzend mit den Klient/innen zusammenzuarbeiten. • sind bestrebt, die Leitlinien und Vorgaben der Institution jederzeit einzuhalten. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, im Förderprozess Prioritäten zu setzen und diese schlüssig zu begründen.
<p>A4 Fördermassnahmen in interdisziplinären Fallbesprechungen abstimmen</p> <p>Die Arbeitsagog/innen nehmen an interdisziplinären Fallbesprechungen teil. In den Besprechungen vertreten sie gezielt eine arbeitsagogische Perspektive und bringen aktiv ihre Beobachtungen und Einschätzungen der Klient/innen ein. Die Arbeitsagog/innen belegen ihre Aussagen anhand konkreter Beispiele aus dem Arbeitsalltag, begründen diese fachlich und vergleichen ihre Einschätzung mit jener der weiteren Beteiligten. Sie greifen dazu allenfalls auf ein institutionell genutztes Auswertungssystem zurück. Gemeinsam mit allen Beteiligten evaluieren sie, wo die Klient/innen stehen, stimmen die Zielsetzungen</p>	<p>Die Arbeitsagog/innen ...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, ihre arbeitsagogische Sicht auf die Klient/innen in ein interdisziplinäres Team einzubringen und geeignete Fördermassnahmen abzusprechen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über eine breite Palette von Kommunikations-, Gesprächsführungs- und Argumentationstechniken. • verfügen über eine gute mündliche Ausdrucksfähigkeit. • haben fundiertes klientenspezifisches Fachwissen. • haben Grundkenntnisse der involvierten Disziplinen und ihrer jeweiligen Fachsprache.

<p>in den verschiedenen Bereichen der Institution miteinander ab und leiten ggf. weitere Fördermassnahmen ab.</p>	<p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, konstruktiv mit Personen unterschiedlicher Disziplinen zusammenzuarbeiten. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, im interdisziplinären Team eine fachliche Gesamtsicht auf die Klient/innen einzunehmen. • sind in der Lage, die Grenzen ihres Zuständigkeitsbereichs zu erkennen, diese zu respektieren und in interdisziplinären Teams die Rollenklarheit zu wahren.
<p>A5 Fördermassnahmen mit zuweisenden Stellen abstimmen</p> <p>Die Arbeitsagog/innen arbeiten eng mit den zuweisenden Stellen zusammen, pflegen den Kontakt aktiv und stimmen die Fördermassnahmen unter Miteinbezug der Klient/innen mit ihnen ab. Sie besprechen mögliche Einsätze der Klient/innen sowie deren generelle Leistungsfähigkeit mit Vertreter/innen der zuweisenden Stelle. Während der Dauer der Massnahme informieren die Arbeitsagog/innen diese über die mit den Klient/innen vereinbarten Ziele sowie allenfalls über bedeutende Vorfälle der Klient/innen. Bei Bedarf führen die Arbeitsagog/innen regelmässig gemeinsam mit der zuweisenden Stelle Standortgespräche durch. Sie verfassen Berichte zuhanden der zuweisenden Stellen.</p>	<p>Die Arbeitsagog/innen ...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, den Kontakt zu den zuweisenden Stellen zu pflegen und gegebenenfalls Fördermassnahmen mit ihnen abzustimmen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über eine breite Palette an Kommunikationstechniken. • verfügen über gute Kenntnisse des Aufgabengebiets, der Rahmenbedingungen, Kompetenzen und Fachausdrücke der zuweisenden Stellen. • haben fundiertes klientenspezifisches Fachwissen. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind darum bemüht, Informationen zielgruppengerecht aufzubereiten bzw. zu formulieren. • sind bestrebt, konstruktiv mit Personen unterschiedlicher Disziplinen zusammenzuarbeiten. • sind bereit, ihre eigenen Grenzen anzuerkennen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Informationen hinsichtlich bestimmter Kriterien (Adressaten, Zeitpunkt, Inhalte usw.) richtig einzuschätzen.
<p>A6 Die Arbeitsplätze der Klient/innen einrichten</p> <p>Die Arbeitsagog/innen richten die Arbeitsplätze den Voraussetzungen und Bedürfnissen der Klient/innen entsprechend ein. Je nach Einschränkung der Klient/innen organisieren die Arbeitsagog/innen Hilfsmittel und fertigen aus verschiedenen Materialien einfache bis komplexe Lehren und Vorrichtungen an. Die Arbeitsagog/innen stellen die Arbeitssicherheit im Produktionsprozess sicher und berücksichtigen bei der Arbeitsplatzgestaltung sicherheitstechnische und ergonomische Aspekte.</p>	<p>Die Arbeitsagog/innen ...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die Arbeitsplätze der Klient/innen ihren Voraussetzungen und Bedürfnissen gemäss einzurichten und gegebenenfalls Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über fundiertes Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen. • haben gute Kenntnisse der Vorgaben bzgl. Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Ergonomie. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und entsprechender Vorrichtungen stets die Erhöhung der Selbstständigkeit der Klient/innen sowie die Optimierung der Arbeitsprozesse im Blick zu haben. • sind bereit, die Arbeitssicherheit bei der Arbeitsplatzgestaltung konsequent zu berücksichtigen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, einzuschätzen, wo die Klient/innen stehen und mit welchen Hilfsmitteln sie am besten unterstützt werden können.

	<ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, in Zusammenarbeit mit dem Klientel für jede Arbeitssituation individuelle, auf die Bedürfnisse der Klient/innen abgestimmte Lösungen zu entwickeln.
<p>A7 Klient/innen am Arbeitsplatz anleiten</p> <p>Die Arbeitsagog/innen instruieren die Klient/innen am Arbeitsplatz. Sie erklären die auszuführenden Arbeitsschritte mithilfe von mündlichen oder schriftlichen Anweisungen, am konkreten Werkstück oder durch Vorzeigen und vermitteln ihnen das notwendige Fachwissen. Die Arbeitsagog/innen erarbeiten zu Instruktionzwecken Auftragsbeschreibungen, Handbücher, Checklisten, Bildmaterial und Muster oder beauftragen die Klient/innen mit dieser Aufgabe. Bei Verständnisschwierigkeiten erstellen sie individuelle Arbeitsanleitungen für einzelne Klient/innen. Die Arbeitsagog/innen unterstützen die Klient/innen beim Erlernen der verschiedenen Arbeitsschritte, bis diese die Arbeit selbstständig ausführen können. Allenfalls setzen die Arbeitsagog/innen zum Anleiten der Klient/innen auch Muster, Schablonen oder Übungsstücke ein. Bei der Instruktion gehen die Arbeitsagog/innen strukturiert vor und zeigen den Klient/innen auf, was das Ziel ist, wie es erreicht werden kann und wie am Schluss die Qualität der Arbeit beurteilt wird. Sie passen ihre Erklärungen dem aktuellen Kenntnisstand und den Voraussetzungen des jeweiligen Klienten bzw. der jeweiligen Klientin an und achten auf eine einfache, gut verständliche Sprache. Mit geeigneten Mitteln stellen sie sicher, dass die Klient/innen die Anweisungen verstanden haben.</p>	<p>Die Arbeitsagog/innen ...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Klient/innen individuell am Arbeitsplatz mithilfe verschiedener Anleitungsmethoden zu instruieren. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über eine breite Palette an Kommunikationstechniken. • haben fundiertes klientenspezifisches Fachwissen. • verfügen über fundiertes Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen. • verfügen über fundierte Kenntnisse im Bereich Didaktik, Anleiten und Rückmelden. • haben ein Grundverständnis verschiedener Lerntypen. • haben gute Kenntnisse der Vorgaben bzgl. Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Ergonomie. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, Anweisungen klar und verständlich zu formulieren. • sind bereit, den Klient/innen Wertschätzung, Empathie und Anerkennung entgegen zu bringen. • sind sich des hohen Stellenwerts einer positiven Fehlerkultur bewusst. • sind bestrebt, genau zu beobachten und Beobachtungen von Interpretationen zu trennen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, einzuschätzen, wo die Klient/innen stehen und wie sie am besten unterstützt werden können.
<p>A8 Die Entwicklung der Klient/innen im Arbeitsprozess fördern</p> <p>Die Arbeitsagog/innen ermöglichen es den Klienten/innen, an den gemeinsam festgelegten Zielen zu arbeiten, beim Arbeiten Erfolge zu erleben, Wertschätzung für die geleistete Arbeit zu erfahren und so zu einem positiven Selbstbild zu gelangen. Sie achten darauf, mit ressourcenorientiertem Feedback das Selbstvertrauen der Klient/innen zu stärken. Regelmässig führen die Arbeitsagog/innen mit den Klient/innen informelle Gespräche über deren Arbeitseinsatz und diskutieren allfällige Abweichungen zwischen Selbst- und Fremdbild mit ihnen. Sie holen die Einschätzung der Klient/innen ein, fragen sie nach ihrer Befindlichkeit und nach Verbesserungsvorschlägen für den Betrieb. Mit geeigneten Instrumenten unterstützen sie die Klient/innen bei der Selbstreflexion. Die Arbeitsagog/innen fördern die Selbstständigkeit und Weiterentwicklung der Klient/innen oder unterstützen die Erhaltung ihrer aktuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Sie fördern die Klient/innen, indem sie ihnen neue Aufgaben stellen und ausprobieren, ob sie eine neue Aufgabe meistern können, die sie bisher nicht bewältigen konnten. Sie beobachten, ob</p>	<p>Die Arbeitsagog/innen ...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die Entwicklung der Klient/innen beim Arbeiten und durch die Arbeit individuell zu fördern oder zu erhalten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • haben fundiertes klientenspezifisches Fachwissen. • verfügen über fundiertes Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen. • haben gute Kenntnisse der Vorgaben bzgl. Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Ergonomie. • verfügen über fundierte Kenntnisse in der Formulierung klarer Arbeitsaufträge und Ziele. • verfügen über Grundkenntnisse im Bereich Motivationstheorie. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, in unvorhergesehenen Situationen angemessen und zeitnah zu reagieren. • sind sich der besonderen Herausforderungen bei der Zusammenarbeit mit lernungewohnten Menschen bewusst. • sind bereit, den Klient/innen durch klare Strukturen Sicherheit und Kontinuität zu vermitteln. • sind sich des hohen Stellenwerts regelmässig erfolgreicher Rückmeldungen bewusst.

<p>die Klient/innen Aufgaben konstant ausführen oder ob sie diese (temporär oder dauerhaft) nicht mehr bewältigen können und reagieren entsprechend darauf. Sie verfolgen dabei das Ziel, die Selbst- und Fachmethoden sowie die Sozialkompetenzen der Klient/innen zu erhalten und/oder zu fördern. Fallen ihnen Schwierigkeiten (z.B. mangelnde Fachkompetenz oder niedrige Misserfolgstoleranz etc.) oder eine ungenügende Qualität auf, so sprechen sie diese offen an und gehen konstruktiv mit Fehlern um. Sind die Klient/innen auf Hilfe angewiesen, leiten die Arbeitsagog/innen sie zur Selbsthilfe an.</p>	<p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, einzuschätzen, wo die Klient/innen stehen, wie sie am besten unterstützt und welche Aufgaben an sie delegiert werden können. • sind in der Lage, ihre eigene Rolle während des Arbeitsalltags laufend zu reflektieren und bei Bedarf entsprechende Massnahmen abzuleiten. • sind in der Lage, die Auswirkungen von Beeinträchtigungen der Klient/innen abzuschätzen und Arbeitsabläufe gegebenenfalls entsprechend anzupassen. • sind in der Lage, im Rahmen des Dualauftrags verschiedene Bedürfnisse und Anforderungen auszubalancieren.
<p>A9 Die Entwicklung dokumentieren und Berichte verfassen</p> <p>Die Arbeitsagog/innen beobachten die Klient/innen beim Ausüben ihrer Arbeitstätigkeit systematisch anhand vorgegebener Kriterien, protokollieren ihre Beobachtungen gemäss vereinbarten Zielen und Vorgaben der Institution und führen allenfalls die Präsenzlisten und Stundenblätter der Klient/innen. Zur systematischen schriftlichen Dokumentation bzw. Fallführung verwenden sie entsprechende elektronische Erfassungsinstrumente oder Evaluationstools. Sie achten darauf, die Einträge sachlich, respektvoll, nachvollziehbar und informativ zu verfassen. Sie notieren aussergewöhnliche Begebenheiten in Bezug auf die Arbeitstätigkeit der Klient/innen, ihr Verhalten, ihre Befindlichkeit sowie die Entwicklung von Kompetenzen und Ressourcen. Allenfalls erfassen sie auch die Begleitleistung. Während und/oder am Ende einer Arbeitsintegrationsmassnahme verfassen die Arbeitsagog/innen gegebenenfalls arbeitsagogische Berichte oder Teile davon in denen sie ausführen, welche Entwicklung die Klient/innen während ihres Aufenthalts in ihrem Arbeitsbereich der Institution gemacht haben und inwiefern sie ihre Ziele erreicht haben. Sie stützen sich dabei auf schriftliche Einträge und Dokumentationen zu Beobachtungen im Arbeitsalltag. Sie nehmen in den Berichten eine Einschätzung der Klient/innen im Arbeitsbereich vor und weisen (falls nötig die Anzahl geleisteten Arbeitsstunden und) die dabei gezeigte Verbindlichkeit aus. Je nachdem besprechen sie gemeinsam mit dem Klienten/der Klientin sie mögliche Schritte zur beruflichen Integration vor. Gegebenenfalls beziehen sie beim Verfassen der Berichte Beobachtungen weiterer Involvierter aus der Institution sowie allenfalls der Klient/innen selber mit ein. Sie achten darauf, Beobachtung und Interpretation stets zu trennen und ihre eigene Einschätzung schlüssig und anhand konkreter Beispiele fachlich zu begründen. Sie formulieren Berichte adressatengerecht und berücksichtigen dabei, welche Informationen für welche Empfänger und bei welchen Anliegen relevant sind.</p>	<p>Die Arbeitsagog/innen ...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die Entwicklung der Klient/innen systematisch zu beobachten und zu dokumentieren. • sind in der Lage, arbeitsagogische Berichte über die Entwicklung der Klient/innen fachlich zu verfassen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über eine gute schriftliche Ausdrucksfähigkeit. • verfügen über eine gute Beobachtungs-, Reflexions- und Interpretationsfähigkeiten. • haben detaillierte Kenntnisse der jeweiligen betrieblichen Formulare und Erfassungssysteme. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind sich der Wichtigkeit einer sauberen Trennung von Beobachtung und Interpretation bewusst. • sind bestrebt, den Klient/innen gegenüber eine wertschätzende und ressourcenorientierte Haltung einzunehmen. • sind stets darum bemüht, die mit den Klient/innen vereinbarten Ziele präsent zu haben. • sind sich des Stellenwerts einer verbindlichen Dokumentation der Entwicklung der Klient/innen bewusst. • sind bereit, konstruktiv mit Personen unterschiedlicher Disziplinen zusammenzuarbeiten. • sind bestrebt, Berichte zielgruppengerecht und den Bedürfnissen der Adressat/innen entsprechend zu verfassen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die Entwicklung der Klient/innen einzuschätzen.

A10 Förder- und Standortgespräche durchführen und Fördermassnahmen auswerten

Während der Massnahme bzw. des Arbeitseinsatzes führen die Arbeitsagog/innen regelmässig Förder-, Standort- oder Personalentwicklungsgespräche mit den Klient/innen durch. Sie stärken die Klient/innen darin, ihre Sichtweise und ihre Anliegen einzubringen. Vor dem Austritt führen sie mit ihnen ein Schlussgespräch durch. Sie beachten institutionelle Vorgaben, bereiten die Gespräche auf Basis eines entsprechenden Leitfadens vor, stützen sich auf die schriftliche Dokumentation zum Klienten/zur Klientin und nehmen anhand eines Kriterienkatalogs eine Einschätzung der Stärken und Schwächen der Klient/innen vor. Die Arbeitsagog/innen leiten das Gespräch, sind aber bestrebt, den Klienten/die Klientin so stark wie möglich einzubeziehen sowie die Balance zwischen Spontaneität und Struktur zu wahren. Je nach Zielgruppe der Institution enthält das Gesprächsformular Elemente unterstützter Kommunikation zur einfacheren Kommunikation mit den Klient/innen, oder die Arbeitsagog/innen wenden Visualisierungstechniken an. Bei der Gesprächsführung achten die Arbeitsagog/innen auf eine einfache und klare Sprache, machen möglichst konkrete Beispiele und stellen sicher, dass der Klient bzw. die Klientin sie richtig verstanden hat und überprüfen, ob sie selber den Klienten/die Klientin verstanden haben. Sie evaluieren die Fördermassnahmen gemeinsam mit den Klient/innen und diskutieren, wo sie in Bezug auf die festgelegten Ziele sowie in ihrer persönlichen Entwicklung stehen. Gegebenenfalls werden die Ziele gemeinsam angepasst oder notwendige Massnahmen geplant. Bei Bedarf weisen sie die Klient/innen an institutionsinterne Fachpersonen (z.B. Sozialarbeiter/innen usw.) oder an externe Partner weiter (z.B. Sozialversicherungen, Fachstellen usw).

Die Arbeitsagog/innen ...

Umsetzungspotential

- sind in der Lage, Förder-, Standort- oder Personalentwicklungsgespräche aller Art mit den Klient/innen durchzuführen.

Wissen, Verständnis

- verfügen über detaillierte Kenntnisse der Strukturen, Regeln, Abläufe und Formulare der Institution.
- haben fundierte Methodenkenntnisse, um gemeinsam mit den Klient/innen Massnahmen zu evaluieren und Ziele festzulegen.
- haben Grundkenntnisse des Sozialversicherungsrechts und der entsprechenden Ansprechpartner.
- verfügen über ein breites Repertoire an Moderations-, Gesprächs-, Frage- und Kommunikationstechniken (inkl. Visualisierungstechniken und unterstützter Kommunikation).
- verfügen über fundierte Methodenkenntnisse im Bereich Rückmeldetechniken.
- haben fundiertes klientenspezifisches Fachwissen.

Einstellungen, Werte, Motivation

- sind bereit, in Gesprächen empathisch, anerkennend und vorurteilslos und fachlich auf die Klient/innen einzugehen.
- sind bestrebt, die Integrität der Klient/innen jederzeit zu wahren.
- sind bestrebt, eine zielgruppenadäquate Sprache zu sprechen.

Metakognition

- sind in der Lage, die Gesamtsituation der Klient/innen systematisch zu erfassen und ihn/sie im Sinne des Empowerment-Ansatzes angemessen zu unterstützen
- sind in der Lage, aus der spezifischen Situation der Klient/innen adäquate Massnahmen abzuleiten.
- sind in der Lage, die Grenzen ihres Zuständigkeitsbereichs einzuschätzen und diese zu respektieren.

3.2 Handlungskompetenzbereich B Leitung einer Gruppe

Arbeitssituation	Leistungskriterien
<p>B1 Eine Gruppe von Klient/innen leiten</p> <p>Die Arbeitsagog/innen sind für die Leitung einer Gruppe von Klient/innen verantwortlich. Sie definieren gemeinsam mit den Klient/innen Spielregeln zum Umgang miteinander und sorgen für deren Einhalten und für Rahmenbedingungen und Strukturen. Sie sorgen für eine angenehme Arbeitsatmosphäre, in der sich die Klient/innen wohl fühlen und in der sie ihre Fähigkeiten einbringen können. Die Arbeitsagog/innen leben die von ihnen vertretenen Werte vor und lassen ihnen in geeigneter Form Wertschätzung für die geleistete Arbeit zukommen.</p>	<p>Die Arbeitsagog/innen ...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, eine Gruppe von Klient/innen zu führen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über eine breite Palette an Kommunikations- und Gesprächstechniken. • verfügen über gute Kenntnisse im Bereich Gruppenprozesse und Gruppendynamik. • haben ein Grundwissen zu Führungstechniken. • verfügen über fundierte Methodenkenntnisse im Bereich Rückmeldetechniken. • verfügen über eine gute mündliche Ausdrucksfähigkeit. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, Gruppenphänomene frühzeitig zu erkennen und zu steuern. • sind bereit, wertschätzend, offen und empathisch auf die Klient/innen einzugehen. • sind bestrebt, konstruktiv mit der Heterogenität von Klientengruppen umzugehen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, in Zusammenarbeit mit der Klientel einzuschätzen, wo die Klient/innen stehen und wem welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten übertragen werden können. • sind in der Lage, die Koordination sämtlicher Aufgaben und Klient/innen sicherzustellen und die Planung wenn nötig anzupassen.
<p>B2 Konflikte klären</p> <p>Im Arbeitsalltag achten die Arbeitsagog/innen auf die Gruppendynamik allfälligen Konflikten oder Ausgrenzungen Einzelner vorzubeugen. Stellen die Arbeitsagog/innen Spannungen unter den Klient/innen oder zwischen sich und Klient/innen so entscheiden sie in Abhängigkeit von der konkreten Situation, ob eine Intervention gerechtfertigt ist. Ist dies der Fall, entscheiden sie, ob sie den Konflikt schnell vor Ort klären oder nach der Arbeit im kleinen Rahmen besprechen. Sie wenden der Situation angepasste Deeskalations- und Konfliktlösungsstrategien an. Sie befähigen die Klient/innen Konflikte selber zu lösen und nehmen eine Vermittlerrolle ein. Erkennen die Arbeitsagog/innen, dass sich der Konflikt nicht einfach lösen lässt und sie gegebenenfalls Unterstützung beiziehen müssen, besprechen sie gemeinsam mit dem Team und/oder ihren Vorgesetzten das weitere Vorgehen.</p>	<p>Die Arbeitsagog/innen ...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Konflikte in Gruppen frühzeitig zu klären und zu lösen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über eine Palette an Kommunikations-, Deeskalations- und Konfliktlösungstechniken. • verfügen über Grundkenntnisse verschiedener Teamphasen und -mechanismen sowie der Gruppendynamik. • haben detaillierte Kenntnisse der jeweiligen institutionellen Vorgaben und Regelungen bzgl. Krisenintervention. • verfügen über fundierte Methodenkenntnisse im Bereich Rückmeldetechniken. • haben gute Kenntnisse im Bereich Führungslehre. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind sich der Bedeutung einer positiven Fehlerkultur bewusst. • sind bereit, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen. • sind bereit, mit Klient/innen unterschiedlicher kultureller Herkunft konstruktiv zusammenzuarbeiten. • sind bestrebt, zielgruppengerecht zu kommunizieren. • sind sich der teilweise belastenden Biografien und schwierigen Lebensumstände der Klient/innen bewusst.

	<ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, professionell mit (gewaltvollen) Konflikten umzugehen und den Klient/innen gegenüber klar und konsequent zu begegnen. • sind bestrebt, eine Vertrauensbasis zu den Klient/innen aufzubauen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die Entwicklung einer Gruppe im Sinne des Gruppenprozesses zu beobachten und die Gruppe mit den geeigneten Mitteln so zu steuern, dass sie funktionsfähig und möglichst konfliktfrei bleibt. • sind in der Lage, schwierige Situationen schnell zu erkennen, zeitnah zu analysieren und passende Massnahmen abzuleiten.
<p>B3 Gruppengespräche und -besprechungen leiten</p> <p>Je nach Institution führen die Arbeitsagog/innen verschiedene Gruppensitzungen durch. Die Arbeitsagog/innen bereiten die Sitzungen und Besprechungen sorgfältig vor, gestalten die Rahmenbedingungen und schlagen Themen vor. Als Sitzungsleitende führen sie die Sitzungen zielgruppenadäquat und partizipativ durch. Sie lassen den Klient/innen genügend Raum, eigene Anliegen und Vorschläge einzubringen und unterstützen Klient/innen darin, sich einzubringen. Sie nehmen stets ihre Führungsaufgabe wahr, strukturieren die Sitzung und greifen ein, wenn sich das Gespräch in eine unerwünschte Richtung entwickelt. Im Falle einer multikulturellen Zusammensetzung der Gruppen nehmen die Arbeitsagog/innen zudem die Aufgabe von Vermittler/innen wahr und versuchen das gegenseitige Verständnis der Klient/innen sicherzustellen. Je nach institutionellen Vorgaben dokumentieren sie den Sitzungsverlauf oder die Ergebnisse.</p>	<p>Die Arbeitsagog/innen ...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Gruppengespräche und -besprechungen mit Klient/innen zu leiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über eine breite Palette an Kommunikations-, Moderations- und Präsentationstechniken und deren Anwendung. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, Sitzungen und Gespräche gründlich vorzubereiten und alle Beteiligten rechtzeitig einzuladen. • sind sich der (kulturellen und ethnischen) Heterogenität der Klient/innen bewusst. • sind bestrebt, die Klient/innen darin zu stärken, sich bei Gruppensitzungen einzubringen. • sind bestrebt, offen und wertschätzend mit den Klient/innen umzugehen. • sind bereit, Sitzungen und Gespräche zielorientiert zu leiten. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Gruppenprozesse zu erkennen und falls nötig steuernd einzugreifen.
<p>B4 Die Einsatzplanung und Instruktion einer Gruppe von Klient/innen vornehmen</p> <p>Die Arbeitsagog/innen führen kleinere Gruppen von Klient/innen in verschiedenen Tätigkeitsfeldern. Sie sind verantwortlich für die lang- und kurzfristige Arbeitsplatzenteilung unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse sowie der Ressourcen und Bedürfnisse der Klient/innen. Bei der Zuteilung der Arbeiten achten die Arbeitsagog/innen darauf, dass die einzelnen Klient/innen gefördert werden, aber nicht überfordert sind. Sie erstellen eine Grobplanung und konkretisieren diese später in Tagesplänen. Die Klient/innen werden in die Planung einbezogen. Die Arbeitsagog/innen achten bei der Planung darauf, dass unerfahrene Klient/innen wenn möglich mit erfahreneren Klient/innen zusammenarbeiten. Wo möglich planen die Arbeitsagog/innen die leistungsfähigsten Klient/innen an Schlüsselstellen ein. Die Arbeitsagog/innen kommunizieren die Einteilung den Klient/innen zu Beginn des Arbeitstages.</p>	<p>Die Arbeitsagog/innen ...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die lang- und kurzfristige Einsatzplanung der Klient/innen vorzunehmen. • sind in der Lage, Gruppen von Klient/innen für ihre Tätigkeiten zu instruieren. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über eine breite Palette von Kommunikations-, Gesprächsführungs- und Konfliktlösetechniken. • verfügen über fundiertes Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen. • haben gute Kenntnisse der Vorgaben bzgl. Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Ergonomie. • verfügen über Grundkenntnisse im Bereich Gruppenprozesse und -dynamiken. • haben gute Kenntnisse im Bereich Planungs- und Organisationstechniken. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind sich ihrer Position gegenüber der Klient/innen bewusst und bereit, gegenüber den Klient/innen eine Führungsrolle einzunehmen.

<p>Sie klären gemeinsam die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen in der Gruppe, informieren die Klient/innen über die anstehenden Arbeitsaufträge und zu beachtende Rahmenbedingungen und geben ihnen Anweisungen zur Arbeitsausführung. Gemeinsam mit den Klient/innen bereiten sie die Arbeitsprozesse vor. Während der Arbeitswoche passen die Arbeitsagog/innen die Arbeiten und Zuteilungen situativ und – wenn nötig – spontan an die aktuellen Ereignissen an</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, die verschiedenen Ansprüche der Klient/innen und der Auftraggeber/innen zu berücksichtigen, wenn diese fachlich begründet sind. • sind bereit, flexibel auf sich verändernde Rahmenbedingungen zu reagieren. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, bei der Einsatzplanung sowohl das Wohl der einzelnen Klient/innen als auch des gesamten Umfelds im Blick zu haben. • sind in der Lage, bei der Einsatzplanung den Überblick zu behalten, verschiedene Faktoren einzubeziehen und Prioritäten zu setzen. • sind in der Lage, im Rahmen des Dualauftrags verschiedene Bedürfnisse und Anforderungen auszubalancieren.
<p>B5 Arbeiten in der Gruppe auswerten</p> <p>Die Arbeitsagog/innen führen Teamgespräche zur Auswertung der Arbeiten mit den Klient/innen durch. Dazu holen sie aktiv die Sichtweise der Klient/innen ein.</p>	<p>Die Arbeitsagog/innen ...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Teamgespräche zur Auswertung der Arbeiten mit den Klient/innen durchzuführen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über eine breite Palette an Kommunikations- und Gesprächsführungstechniken. • verfügen über Grundlagenkenntnisse im Bereich Gruppenprozesse und -Dynamiken. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, sich klar und verständlich auszudrücken. • sind bereit, den Klient/innen gegenüber eine Führungsrolle wahrzunehmen. • sind sich des Stellenwerts von Teamarbeit bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, abzuschätzen, wann eine Auswertung der Arbeiten im Team erforderlich ist.
<p>B6 Schulungen mit Klient/innen durchführen</p> <p>Die Arbeitsagog/innen organisieren und leiten je nach Institution verschiedene Schulungen (z.B. Deutschförderung am Arbeitsplatz, Fachschulungen zur Vermittlung branchenspezifischen Grundwissens, Schulungen zu Grundkompetenzen wie Aufttritts- oder Kommunikationskompetenz). Sie wählen geeignete Themen, entwickeln Schulungsformate und -unterlagen, führen die Schulung zielgruppengerecht durch oder ziehen für die Durchführung Dritte bei. Gegebenenfalls beziehen sie auch Klient/innen bei der Gestaltung der Weiterbildungsanlässe ein.</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Schulungen mit Klient/innen zu konzipieren und durchzuführen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über gute Kenntnisse der Branche und der Anforderungen des Arbeitsmarkts. • haben ein gutes erwachsenenbildnerisches Flair und verfügen über gute Pädagogik- und Didaktikkenntnisse. • verfügen über eine breite Palette von Kommunikations- und Präsentationstechniken. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind sich der Wichtigkeit einer zielgruppengerechten Sprache und Präsentation von Inhalten bewusst. • sind bestrebt, sich an den Bedürfnissen der Klient/innen zu orientieren, soweit diese fachlich vertretbar sind. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, den Schulungsbedarf der Klient/innen zu analysieren und adäquate Unterstützungsmöglichkeiten daraus abzuleiten.

3.3 Handlungskompetenzbereich C Akquise und Abwicklung externer Aufträge

Arbeitssituation	Leistungskriterien
<p>C1 Externe Aufträge akquirieren</p> <p>Die Arbeitsagog/innen akquirieren Aufträge. Sie kennen die Bedürfnisse ihrer Klient/innen sowie jene ihrer Auftraggeber und nutzen diese Kenntnisse gezielt für die Akquise. Dazu versenden sie Werbebriefe, rufen potenzielle Kunden an und erstellen Offerten. Neuen Kunden bieten sie allenfalls eine Abteilungsbesichtigung und die probeweise Ausführung von Arbeiten an, um sie von den angebotenen Dienstleistungen zu überzeugen. Die Arbeitsagog/innen führen Vertragsverhandlungen und treten den Auftraggebern gegenüber jederzeit als kompetente Partner auf.</p>	<p>Die Arbeitsagog/innen ...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Aufträge zu akquirieren und entsprechende Vertragsverhandlungen zu führen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über eine breite Palette an Kommunikations-, Verkaufs- und Verhandlungstechniken. • haben Grundkenntnisse im Bereich Betriebswirtschaft und Marketing. • verfügen über fundiertes Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen. • verfügen über gute Kenntnisse der Branche und der Anforderungen des Arbeitsmarkts. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, sich bei der Akquise auf betriebliche Vorgaben und Dokumentenvorlagen zu stützen. • sind sich der Wichtigkeit einer adressatengerechten Kommunikation bewusst. • sind sich des Stellenwerts einer ausgeprägten Dienstleistungshaltung bewusst. • sind bestrebt, bei der Auftragsakquise unternehmerisch zu denken. • sind bestrebt, immer wieder neue Produktideen zu entwickeln und umzusetzen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, im Rahmen des Dualauftrags verschiedene Bedürfnisse und Anforderungen auszubalancieren. • sind in der Lage, die für eine Arbeitsleistung benötigten Ressourcen adäquat einzuschätzen.
<p>C2 Externe Aufträge abwickeln</p> <p>Die Arbeitsagog/innen sind für die fristgerechte Abwicklung der (externen) Aufträge und für die Qualität der Produkte bzw. Dienstleistungen verantwortlich. Die Arbeitsagog/innen nehmen Aufträge von den Auftraggebern entgegen. Sie organisieren das notwendige Material und koordinieren die entsprechenden Arbeiten mit allen Beteiligten. Sie planen wenn nötig rollend und berücksichtigen dabei die schwankenden Belegungszahlen und die Personalfuktuation. Allfällige Fehler, Mängel oder Reklamationen seitens der Auftraggeber besprechen die Arbeitsagog/innen lösungsorientiert und branchenspezifisch mit den Auftraggebern. Schliesslich sorgen die Arbeitsagog/innen für die Erledigung sämtlicher administrativer Prozesse rund um die Auftragsabwicklung.</p>	<p>Die Arbeitsagog/innen ...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Aufträge von den Auftraggeber/innen entgegenzunehmen und ordentlich abzuwickeln. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über eine breite Palette an Kommunikations- und Verhandlungstechniken. • verfügen über genügend Fachwissen zu den auszuführenden Arbeitsprozessen, speziell der Auftragsabwicklung. • verfügen über gute Kenntnisse der Branche und der Anforderungen des Arbeitsmarkts. • haben betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, die Qualität der Produkte und Dienstleistungen konsequent sicherzustellen. • sind bereit, flexibel auf sich verändernde Rahmenbedingungen zu reagieren. • sind bestrebt, in stressigen Situationen die Übersicht zu bewahren. • sind bereit, eine Führungsrolle wahrnehmen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die Bedürfnisse der Klient/innen und der Auftraggeber/innen unter einen Hut zu bringen. • sind in der Lage, die für eine Arbeitsleistung benötigten Ressourcen fachgerecht einschätzen zu können.

3.4 Handlungskompetenzbereich D Aufbau und Pflege von Netzwerken

Arbeitssituation	Leistungskriterien
<p>D1 Mit verschiedenen Anspruchsgruppen zusammenarbeiten</p> <p>Die Spezialist/innen arbeiten mit unterschiedlichen Partnern zusammen und bewegen sich zwischen Klient/innen und ggf. deren Angehörigen, Arbeitgebern, Fachstellen und Kostenträgern. Sie bemühen sich um eine gute und konstruktive Zusammenarbeit mit allen Beteiligten, kommunizieren regelmässig und offen und melden Zwischenfälle zeitnah und in den dafür vorgesehenen Strukturen. Im Sinne einer guten Netzwerkpflege bleiben sie i.d.R. auch über die Dauer einer Massnahme hinweg Ansprechpartner/in für Fragen oder Anliegen.</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, mit verschiedenen Anspruchsgruppen professionell zusammenzuarbeiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Kenntnisse zur wirkungsvollen Netzwerkpflege. • verfügen über ein Repertoire an Kommunikations- und Verhandlungstechniken sowie Techniken lösungsorientierter Beratung. • verfügen über gute Kenntnisse der wichtigsten Partnerorganisationen und ihrer jeweiligen Zuständigkeitsbereiche. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind motiviert als verlässlicher und verbindlicher Partner mit den Anspruchsgruppen zu agieren und Fristen sowie die vorgesehenen Strukturen einzuhalten. • zeigen die Bereitschaft, Kontakte über die vereinbarte Leistung hinweg zu pflegen. • sind darum bemüht, ihre Fachexpertise gegenüber den Anspruchsgruppen überzeugend zu vertreten. • sind sich der Wichtigkeit der kontinuierlichen Pflege und konstruktiven Zusammenarbeit mit den Anspruchsgruppen bewusst und halten sich an die Schweigepflicht. • sind sich der Bedeutung kultureller Unterschiede bewusst und begegnen Menschen unterschiedlicher Kulturen konstruktiv. • sind sich des Stellenwerts eines breiten, gut gepflegten Netzwerks bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage Zwischenfälle einzuschätzen und an die entsprechenden Stellen zeitnah zu melden. • sind in der Lage, Informationen hinsichtlich bestimmter Kriterien (Adressaten, Zeitpunkt, Inhalte usw.) richtig einzuschätzen.
<p>D2 Interdisziplinäre Zusammenarbeit</p> <p>Die Spezialist/innen nehmen an interdisziplinären Besprechungen teil oder moderieren diese. Sie bringen sich aus ihrer Fachsicht heraus aktiv in die Besprechung ein, schildern ihre Einschätzung der Klient/innen und belegen ihre Aussagen anhand konkreter Beispiele. Gemeinsam mit den Beteiligten evaluieren sie, wo der/die Klient/in steht, stimmen die Zielsetzungen aus den verschiedenen Bereichen ab und leiten ggf. Massnahmen ab.</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, interdisziplinär konstruktiv zusammenzuarbeiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertieftes Handlungswissen bezüglich Gesprächsführung, Sitzungsleitung und -moderation. • weisen ein zielgruppenspezifisches Basiswissen auf. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, lösungsorientiert mit Personen unterschiedlicher Disziplinen zusammenzuarbeiten und sich aktiv einzubringen. • sind bereit ihre Einschätzungen der Klient/innen fachkundig zu vertreten und ihre Aussagen begründet anhand von Beispielen darzulegen.

	<ul style="list-style-type: none"> • sind sich der Wichtigkeit ihrer Fachexpertise und ihrer Rolle als Spezialist/in Arbeitsintegration bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage zu evaluieren, wo der/die Klient/in hinsichtlich einer Integration steht und stimmen die Zielsetzungen und ggf. Massnahmen daraus ab.
<p>D3 In interdisziplinären Projekten mitarbeiten</p> <p>Die Spezialist/innen arbeiten in interdisziplinären Projektgruppen (z.B. der Institution mit). Sie tragen zur Entwicklung neuer und der Überarbeitung bestehender Prozesse bei, testen solche Neuerungen in ihrem Bereich und geben eine strukturierte Rückmeldung dazu.</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, aktiv und konstruktiv in interdisziplinären Projekten mitzuarbeiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über fundierte Fachkenntnisse im Bereich Arbeitsintegration. • haben Methodenkenntnisse im Bereich Projektmanagement. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, Kompromisse zu suchen und einzugehen. • sind bereit, mit Personen unterschiedlicher Disziplinen zusammenzuarbeiten. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, gegenüber abweichenden Sichtweisen eine arbeitsagogische Perspektive zu vertreten und argumentativ zu untermauern.
<p>D4 Verantwortliche seitens des Arbeitgebers begleiten</p> <p>Die Spezialist/innen begleiten Klient/innen, aber auch die Arbeitgeber, bei denen sie arbeiten oder in Ausbildung sind. Sie stehen den Arbeitgebern bzw. den zuständigen Mitarbeitenden bei Fragen und Problemen als Ansprechperson zur Verfügung. Je nach Bedürfnis der Arbeitgeber begleiten sie diese mehr oder weniger eng und nehmen regelmässig von sich aus Kontakt auf, um sich nach dem Stand der Dinge zu erkundigen. Die Spezialist/innen stellen allenfalls den Arbeitgebern bei Bedarf Hilfsmittel (z.B. Rapports, Checklisten, Protokolle etc.) zur Verfügung um die Abläufe und die Administration zu unterstützen und vernetzen sie mit den entsprechenden Fachstellen. Falls es zu einem Stellenabbruch kommt, bieten die Spezialist/innen bedarfsgerechte Unterstützung des Arbeitgebers und ermöglichen es dem Arbeitgeber, den Abbruch in einem Gesamtzusammenhang zu sehen.</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Verantwortliche seitens des Arbeitgebers bedarfsorientiert zu unterstützen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über ein Repertoire an Methoden und Instrumente zur Erhebung des Bedarfs und der Bedürfnisse der Arbeitgeber. • besitzen sehr gute Kenntnisse verschiedener Fachstellen und Unterstützungsangebote. • verfügen über gute Kenntnisse des Aufgabengebiets, der Rahmenbedingungen, Kompetenzen und Fachausdrücke der Arbeitgeber. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind darum bemüht, Informationen zielgruppengerecht zu formulieren und aufzubereiten. • zeigen die Bereitschaft für Arbeitgeber als Ansprechperson bei Fragen oder Problemen zur Verfügung zu stehen. • sind motiviert, proaktiv und regelmässig mit Arbeitgebern in Kontakt zu treten und sie bei Bedarf zielgerichtet mit Hilfsmitteln oder Informationen über spezifische Fachstellen zu unterstützen. • sind sich der Wichtigkeit einer vertrauensvollen und fachkompetenten Kontaktpflege zu Arbeitgebern bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage einzuschätzen, in welcher Form und Intensität Arbeitgeber Unterstützung brauchen und daraus die nötigen Schritte abzuleiten.

<p>D5 Netzwerke zu potenziellen Arbeitgebern aufbauen</p> <p>Die Spezialist/innen bemühen sich mit den geeigneten Methoden aktiv um den Aufbau und die Erweiterung ihres Netzwerkes an potenziellen Arbeitgebern für ihre Klient/innen. Dazu nutzen sie bestehende Kontakte aller Mitarbeitenden der Institution sowie der Klient/innen. Insbesondere vernetzen sich die Spezialist/innen gezielt mit Firmen aus der näheren Umgebung. Je nach Setting handeln sie möglichst dauerhafte Partnerschaftsverträge über Ausbildungs-, Praktikums- und Arbeitsplätze aus und verhandeln über die Anstellungsbedingungen der Klient/innen oder suchen jeweils gezielt aufgrund des Profils und der Wünsche der Klient/innen nach möglichen Arbeitgebern. Gegebenenfalls laden die Spezialist/innen potenzielle und bestehende Arbeitgeber zu Veranstaltungen ein, um sich zu vernetzen. Im Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern versuchen sie, diese gezielt für ihr Anliegen zu gewinnen. Allenfalls schlagen sie den Arbeitgebern Probearbeitstage oder passende Pilotprojekte vor oder zeigen ihnen die Vorteile für ihr Unternehmen auf (Imagegewinn, Aufwertung des Unternehmens nach innen und aussen etc.). Die Spezialist/innen erfassen die Arbeitgeber systematisch, tragen Ereignisse und den Stand der Dinge laufend nach und halten die Daten dadurch aktuell. Bei Bedarf haken sie nach. Die Spezialist/innen achten darauf, die Kooperation eines Arbeitgebers zu verdanken, da dieser mit der Kooperation gewisse Risiken im Unternehmen eingeht, durch die Kooperation eine Offenheit zeigt, Zeit investiert und mit der Kooperation auch eine klare Position bezieht.</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, aktiv Netzwerke zu potentiellen Arbeitgebern aufzubauen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertiefte Kenntnisse zu Quellen und Suchmethoden. • weisen fundierte Kenntnisse an Branchen, Betrieben und Gewerbeverbänden in ihrer Region auf. • verfügen über eine breite Palette an Gesprächsführungs- und Verhandlungstechniken. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind darum bemüht, proaktiv, systematisch und zielorientiert potentielle regionale Arbeitgeber für ihre Klient/innen zu gewinnen und dauerhafte Partnerschaftsverträge auszuhandeln. • sind motiviert, potentielle und bestehende Arbeitgeber zu Veranstaltungen einzuladen und ihnen den Nutzen einer Kooperation professionell zu präsentieren. • sind sich der Wichtigkeit der Sprache der Wirtschaft und des professionellen Auftretens für eine erfolgsversprechende Zusammenarbeit mit Arbeitgebern bewusst. • sind sich der ökonomischen Vorgaben und Rahmenbedingungen von Unternehmen bewusst und begegnen den Unternehmen mit diesem Bewusstsein. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage ihre Aufbaustrategie einzuschätzen und die nötigen Schritte für eine nachhaltige Partnerschaft abzuleiten.
<p>D6 Anliegen der Klient/innen vertreten</p> <p>Die Spezialist/innen setzen sich gegenüber potenziellen Arbeitgebern für ihre Klient/innen ein, indem sie deren Stärken und Ressourcen hervorheben. Sie zeigen den Arbeitgebern auf, wie ein Arbeitseinsatz der Klient/innen eine Win-Win-Situation erzeugen kann. Je nach Reaktion argumentieren sie unterschiedlich, gehen auf ihr Gegenüber ein, beantworten Fragen, nehmen Einwände auf und entkräften diese.</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, ihre Klient/innen bei potentiellen Arbeitgebern vorteilhaft zu positionieren. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertiefte Kenntnisse im Bereich der Argumentationstechnik und dem Umgang mit Einwänden. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind darum bemüht, gegenüber den potentiellen Arbeitgebern die Stärken und Ressourcen der Klient/innen hervorzuheben und deren Einwände professionell zu entkräften ohne dabei den Datenschutz zu verletzen. • sind bereit, aktiv zuzuhören, auf ihr Gegenüber einzugehen und Anliegen sowie Bedenken aufzunehmen. • sind sich der Wichtigkeit einer guten Positionierung der Klient/innen gegenüber Arbeitgebern und einer argumentationssicheren Kommunikation bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage Einwände einzuschätzen und je nachdem wirksame Argumente und Vorteile einer Zusammenarbeit daraus abzuleiten oder aber von einer Zusammenarbeit abzusehen.

3.5 Handlungskompetenzbereich E Selbstmanagement

Arbeitssituation	Leistungskriterien
<p>E1 Beziehungen professionell gestalten</p> <p>Die Spezialist/innen sind sich ihrer Rolle bewusst und gestalten die Beziehung zu den Klient/innen, dem Team, den Vorgesetzten und weiteren Anspruchsgruppen professionell. Im Umgang mit den Klient/innen beachten die Spezialist/innen die Grundregeln der Organisation und beobachten ihren Umgang mit den Klient/innen sowie die Wirkung ihrer Kommunikation. Sie gehen unvoreingenommen mit den Klient/innen um, arbeiten mit den vorhandenen Ressourcen der Klient/innen und pflegen einen gesunden und professionellen Umgang mit Misserfolgen. Sie treten mit den Klient/innen in eine Beziehung und ermöglichen Lernprozesse. Sie schaffen eine vertrauensvolle Basis für die Zusammenarbeit, sind sich ihrer Rolle und ihres Auftrags gegenüber der Klient/innen bewusst und leben die Werte und Normen der Institution vor. Sie engagieren sich für ihre Klient/innen, kennen aber auch die Grenzen ihrer Zuständigkeit. Im Umgang mit den Klient/innen halten sie Spannungen aus und meistern schwierige Situationen und Konflikte professionell. Ist ihre Unvoreingenommenheit stark beeinträchtigt, erkennen die Spezialist/innen Arbeitsintegration dies reagieren darauf.</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, professionelle Beziehungen zu verschiedenen Anspruchsgruppen zu gestalten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über ein professionelles Repertoire an Techniken und Instrumenten zur Selbstreflexion, Rollenklärung und Distanznahme und deren Anwendung. • verfügen über eine breite Palette an Kommunikations- und Konflikttechniken. • verfügen über detaillierte Kenntnisse der ethischen und rechtlichen Richtlinien im Umgang mit den Klient/innen. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, eine vertrauensvolle, wertschätzende und professionelle Beziehung mit ihren Klient/innen zu pflegen. • sind bereit die Grundregeln in der Zusammenarbeit mit den Klient/innen zu wahren und unvoreingenommen mit den vorhandenen Ressourcen der Klient/innen zu arbeiten. • sind sich der Wichtigkeit einer professionellen und vertrauensvollen Beziehung und dem ausbalancierten Nähe-Distanz-Verhältnis bewusst. • sind sich der Bedeutung kultureller und ethnischer Unterschiede bewusst und begegnen Menschen unterschiedlicher Kulturen konstruktiv. • sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage ihren Umgang und ihre Wirkung mit den Anspruchsgruppen zu analysieren und daraus sinnvolle Schritte ableiten.
<p>E2 Die eigenen Ressourcen pflegen</p> <p>Die Spezialist/innen sind belastbar und sorgen für ihre psychische und physische Gesundheit. Sie verfügen über eine vertiefte Selbstkenntnis, begegnen sich selber mit Achtsamkeit und reflektieren ihr Verhalten und ihre Rolle laufend, ziehen daraus Schlussfolgerungen für das eigene Verhalten und entwickeln dieses entsprechend weiter. Sie sind in der Lage, eigene Gefühle und das eigene Erleben zu erkennen, zu benennen und immer wieder aktiv eine Aussensicht dazu einzuholen. Dazu nehmen die Spezialist/innen regelmässig an Besprechungen in Form von Intervisionen (kollegiale Beratung), Supervisionen oder Teambesprechungen teil. Im Rahmen dieser Besprechungen tauschen sie sich über berufliche Herausforderungen aus, besprechen belastende Situationen und Frustrationserlebnisse mit Klient/innen sowie Fragen der Zusammenarbeit im Team. Sie reflektieren ihre Haltung gegenüber den</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, das eigene Ressourcenmanagement wirkungsvoll zu gestalten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über ein vertieftes Verständnis im Bereich Ressourcenmanagement. • weisen ein fundiertes Handlungswissen im Umgang mit Stress auf. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind um den Erhalt der eigenen Balance zwischen Berufs- und Privatleben bemüht. • sind bereit, eigene Gefühle und das eigene Erleben regelmässig zu reflektieren und eine Aussensicht in geeigneter Form einzuholen. • sind sich der Wichtigkeit eines gesunden persönlichen Ressourcenmanagements bewusst.

<p>Klient/innen, vertiefen allenfalls ihr Verständnis der komplexen Situation der Klient/innen, diskutieren die notwendige Abgrenzung von deren Problemen sowie die Möglichkeiten und Grenzen, im Rahmen ihrer Arbeit die Entwicklung der Klient/innen zu fördern. Aus diesem Austausch über Beobachtungen und Erfahrungen aus der täglichen Arbeit mit den Klient/innen und der gemeinsamen Reflexionstätigkeit gewinnen sie Erkenntnisse für ihre Tätigkeit und leiten allenfalls Massnahmen ab. Die Spezialist/innen sorgen für einen persönlichen Ausgleich zur Arbeitstätigkeit und setzen verschiedene Erholungsmassnahmen bewusst ein. Sie sorgen regelmässig für einen Interessensausgleich, reflektieren ihren eigenen Energiehaushalt und setzen bei der Arbeitsgestaltung bewusst Grenzen, um die eigene Balance aufrecht zu erhalten. Wenn nötig wenden sich die Spezialist/innen rechtzeitig an ihre Vorgesetzten und leiten Massnahmen ein, um sich regenerieren zu können.</p>	<p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, ihren persönlichen Energiehaushalt und ihre eigenen Grenzen zu reflektieren, Handlungsbedarf zu erkennen und daraus konkrete, persönliche Massnahmen abzuleiten.
<p>E3 Spannungsfelder managen</p> <p>Die Die Spezialist/innen managen die verschiedenen Spannungsfelder, in denen sie sich im Berufsalltag bewegen, professionell. Sie balancieren die Bedürfnisse verschiedener Anspruchsgruppen (Klient/innen und deren Angehörigen, Kostenträger, Arbeitgeber) sowie die damit verbundenen Ansprüche gekonnt aus. Sie müssen den verschiedenen Anspruchsgruppen gerecht werden, ohne den einen zu übervorteilen und mit Zielkonflikten umgehen können. Insbesondere versuchen die Spezialist/innen, alle Beteiligten so einzubinden, dass die Rahmenbedingungen geklärt sind alle am selben Strick ziehen und keine Illusionen kreiert werden.</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Spannungsfelder mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen professionell auszubalancieren. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertiefte Kenntnisse bezüglich der Rahmenbedingungen der Kostenträger und der Arbeitsmarktanforderungen. • weisen fundierte Kenntnisse im Bereich der Dienstleistungsqualität auf. • besitzen gute Kenntnisse bezüglich des Bedarfs und der Ansprüche der Bereiche Wirtschaft und Soziales. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind darum bemüht im Spannungsfeld der Anspruchsgruppen gemeinsam eine für alle passende Lösung zu finden. • sind bereit Klient/innen mit einer auf Autonomie abzielenden Haltung zu unterstützen. • sind sich der Wichtigkeit der unterschiedlichen Anforderungen der Anspruchsgruppen und einer zielorientierten und wirtschaftlichen Lösung bewusst. • sind sich des Dienstleistungsauftrags ihrer Organisation bewusst. • sind bereit, flexibel auf sich verändernde Rahmenbedingungen zu reagieren. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage Zielkonflikte zu analysieren und daraus gemeinsame sinnvolle Lösungen ableiten.
<p>E4 Innovationen im eigenen Arbeitsbereich fördern</p> <p>Die Spezialist/innen sind aufmerksam gegenüber Änderungen in ihrem Arbeitsfeld. Sie beobachten wirtschaftliche, politische und soziale Trends und Entwicklungen, nehmen diese auf und leiten daraus konkrete Massnahmen für die Weiterentwicklung ihres Arbeitsfeldes ab. Diese bringen sie in der geeigneten Form ein (z.B. in Projektgruppen, über Öffentlichkeitsarbeit, bei den</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Innovationen im eigenen Arbeitsbereich zu initiieren, fördern und gestalten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über gute Kenntnisse im Bereich der wirtschaftlichen, politischen und sozialen Trends und Entwicklungen. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p>

<p>Vorgesetzten, in interdisziplinären Teams) und beteiligen sich aktiv an den Diskussionen zur Weiterentwicklung des Berufs und des Arbeitsbereichs.</p>	<ul style="list-style-type: none">• sind bestrebt ihre innovativen Ideen zur Weiterentwicklung des eigenen Arbeitsbereichs in geeigneter Form einzubringen.• sind sich der Wichtigkeit von Änderungen im eigenen Arbeitsfeld bewusst.• sind bereit, neugierig und offen mit Veränderungen und Neuem umzugehen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none">• sind in der Lage wirtschaftliche, politische und soziale Trends und Entwicklungen einzuschätzen und daraus konkrete Massnahmen für die Weiterentwicklung ihres Arbeitsfeldes abzuleiten.
---	---