

Berufsfeld- und Bedarfsanalyse Arbeitsintegration

Bericht zum Ergänzungsprojekt "Job Coach"

22. Juni 2016 / ECTAVEO, Madelaine Stalder

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	3
2	Vorgehen	3
3	Ergebnisse	5
	a. Interviews mit Praxisexpert/innen	5
	b. Validierung	5
	c. Tätigkeitsprofil	6
	d. Kompetenzprofil	7
	e. Übersicht Bildungssystematik	7
4	Empfehlung	8

1 Ausgangslage

Im Rahmen des Projektes „Berufsfeld- und Bedarfsanalyse Arbeitsintegration“ wurde in einer ersten Phase geprüft, ob eine Berufsprüfung mit Fokus „Arbeitsintegration“ sinnvoll begründet in die Bildungslandschaft „Soziales“ integriert und von den bestehenden Abschlüssen klar abgegrenzt werden könnte. Drei Träger von Abschlüssen in der Bildungslandschaft „Soziales“, SAVOIRSOCIAL, SPAS und der Schweizerische Trägerverein für die HFP Arbeitsagogik haben diese Positionierung mit einer umfassenden, gesamtschweizerischen Sichtweise nochmals diskutiert. In dieser Diskussion hat sich ergeben, dass sich das eingangs erwähnte Projekt vor allem auf die Erhebung von Tätigkeiten im Bereich „Arbeitsagogik“ fokussiert hat. Der Bereich „Arbeitsintegration“ im Sinne von Insertion/Supported Employment/Job Coaching wurde dabei ausgeklammert. Um eine für die Bildungslandschaft „Soziales“ sinnvolle und vor allem ganzheitliche Lösung zu erreichen, fehlten deshalb die inhaltlichen Grundlagen zu diesem zweiten Bereich oder Aspekt der „Arbeitsintegration“.

Es wurde deshalb ein zweites Projekt unter der Schirmherrschaft von SAVOIRSOCIAL lanciert, im Zuge dessen die inhaltlichen Grundlagen des zweiten Aspekts von „Arbeitsintegration“ erarbeitet werden sollte. Auf Basis dieser inhaltlichen Grundlagen erfolgt anschliessend ein Entscheid über eine sinnvolle Integration der beiden Tätigkeitsbereiche „Arbeitsagogik“ und „Arbeitsintegration“ in die Bildungslandschaft „Soziales“. Dabei soll das Projektergebnis bis zum Entscheid in der Lösung offen bleiben. Es soll auf Basis der Resultate entschieden werden, ob und wenn ja welcher Abschluss sinnvollerweise umgesetzt werden soll: ein Branchenzertifikat, eine Berufsprüfung oder eine Höhere Fachprüfung und wenn ja in welcher Form.

Um eine Vergleichbarkeit der erarbeiteten inhaltlichen Resultate zu erzielen, wurde für die Ergänzung des Bereichs „Arbeitsintegration“ das gleiche Vorgehen gewählt wie beim Projekt „Berufsfeld- und Bedarfsanalyse“ Arbeitsintegration. Das Vorgehen für das Ergänzungsprojekt sowie die inhaltlichen Resultate aus diesem Projekt werden nachfolgend ausgeführt.

2 Vorgehen

Nachfolgend wird das Vorgehen im Überblick dargestellt. Die Grafik zeigt auf der linken Seite (braun) das Vorgehen der Projektphase 1 des Projekts „Berufsfeld- und Bedarfsanalyse Arbeitsintegration“ und auf der rechten Seite (blau) das eng darauf abgestimmte Vorgehen im Rahmen des Ergänzungsprojekts. Die nachfolgend aufgeführte Kurzbeschreibung der Schritte bezieht sich nur mehr auf die rechte Seite der Grafik (blau).

Vorgehen im Überblick



Schritt 1: Erhebung der Praxisanforderungen

Zielsetzung: Auf Basis des Strukturierungsrasters ist der Tätigkeitbereich «Insertion professionelle/Job Coaching» anhand von typischen Arbeitssituationen und kritischen Erfolgsfaktoren aus Sicht der Praxis beschrieben.

Vorgehen: Interviews mit zwei erfahrenen Praxisexpert/innen

Schritt 2: Validierung der Ergebnisse

Zielsetzung: Die beschriebenen Tätigkeiten sind durch eine repräsentative Gruppe an weiteren Praxisexpert/-innen vernehmlicht.

Vorgehen: Online-gestützte Validierung der Ergebnisse mit verschiedenen weiteren Praxisexpert/-innen, die einen repräsentativen Querschnitt aus dem Berufsfeld darstellen.

Schritt 3: Ausarbeitung Kompetenzprofil

Zielsetzung: Alle relevanten Kompetenzen sind beschrieben, das Kompetenzprofil ist erstellt.

Vorgehen: Ausarbeitung der Kompetenzen auf Basis der kritischen Erfolgsfaktoren und der Arbeitssituation / Gegenlesen und Bereinigen / Diskussion des Kompetenzprofils

Schritt 4: Abgleich/Verortung im Bildungssystem

Zielsetzung: Der eidg. Abschluss ist sinnvoll begründet ins Bildungssystem der Höheren Berufsbildung des Berufsfeldes «Soziales» eingebettet.

Vorgehen: Abgleich mit bestehenden Abschlüssen / Ausarbeitung von Varianten zur Situierung des Abschlusses.

3 Ergebnisse

Folgende inhaltlichen Grundlagen wurden im Rahmen des Ergänzungsprojektes erarbeitet.

a. Interviews mit Praxisexpert/innen

Um eine Vergleichbarkeit der inhaltlichen Resultate sicherstellen zu können, wurden die Einzelinterviews mit den beiden Praxisexperten auf Basis des gleichen Strukturierungsrasters (Arbeitsprozesse) geführt, wie jene aus dem Projekt „Berufsfeld- und Bedarfsanalyse Arbeitsintegration“. In diesen Interviews wurden typische Arbeitssituationen beschrieben und erfolgskritische Faktoren für das Bewältigen dieser Arbeitssituationen erfasst (=KEF). Dabei wurde eine Person aus der Deutschschweiz und eine Person aus der Romandie befragt.

Handlungsfeld	Praxisexpert/in	Organisation und Funktion
Job Coach	Ferdinand Meile	Band Genossenschaft, Abteilungsleiter Training & Coaching
Job Coach	Vincent Botet	Orif, Leiter Integrationservice

b. Validierung

Die Arbeitssituationen und Kritischen Erfolgsfaktoren aus den beiden Interviews wurden zu einem Profil verdichtet, welches zwischen dem 21.03.2016 und dem 17.04.2016 zur Validierung aufgeschaltet wurden. 38 Personen aus der Deutsch- und Westschweiz (inkl. Projektgruppe) wurden zur Validierung eingeladen. Davon haben 19 Personen teilgenommen (wovon 5 Französischsprachige und 2 Projektgruppenmitglieder). Dies entspricht einer Rücklaufquote von 50%. Die Validierungsteilnehmenden haben insgesamt 207 Rückmeldungen und Kommentare gegeben. Die Anmerkungen wurden gebündelt und mit der Projektgruppe diskutiert. An der Sitzung vom 22. April 2016 hat die Projektgruppe diskutiert, dass das Profil noch zu stark auf die Tätigkeit innerhalb einer Institution ausgerichtet ist und infolgedessen beschlossen, dass das Profil noch mehr in Richtung des Supported-Employment-Ansatzes ausgeweitet werden soll. Diese Änderungen sollten zudem mit einer Fachperson gespiegelt werden. Ectaveo hat das Profil gemäss Vereinbarung mit der Projektgruppe überarbeitet und dieses mit Susanne Aeschbach von Supported Employment Schweiz gespiegelt. Auf Basis dieser Änderungen wurden die weiteren Schritte vorgenommen.

c. Tätigkeitsprofil

Die Titel der Arbeitssituationen wurden nach den Prozessen geordnet in einer Übersichtsgrafik (=Tätigkeitsprofil) zusammengefasst. Hinter jedem Titel steht eine eigene Arbeitssituation mit Kritischen Erfolgsfaktoren

Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen Arbeitsintegration – Ergänzung Insertion/Job Coaching

Stand 22.06.2016 (nach Validierung)

Handlungskompetenzbereiche		Berufliche Handlungskompetenzen					
		1	2	3	4	5	6
A	1 Integration in den Arbeitsmarkt	1.1 Auftragsklärung vornehmen	1.2 Anfangsgespräche führen	1.3 Abklärungen veranlassen	1.4 Klient/innen beim Erstellen eines Berufsprofils unterstützen	1.5 Klient/innen bei der Arbeitsplatzsuche unterstützen	1.6 Trainings für den Bewerbungsprozess geben
		1.7 Klient/innen an Vorstellungsgespräche begleiten	1.8 Arbeitsmarkteintritt der Klient/innen begleiten	1.9 Klient/innen nach Eintritt in den Arbeitsmarkt unterstützen	1.10 Kriseninterventionen durchführen	1.11 Standortgespräche führen	1.12 Klientenberichte verfassen
		1.13 Schwierige Gespräche mit Klient/innen führen	1.14 Konflikte klären	1.15 Begleitmassnahme abschliessen			
B	2 Aufbau und Pflege von Netzwerken	2.1 Mit den verschiedenen Anspruchsgruppen zusammenarbeiten	2.2 Interdisziplinäre Zusammenarbeit	2.3 Verantwortliche seitens des Arbeitgebers begleiten			
C	3 Akquise	3.1 Netzwerke zu potenziellen Arbeitgebern aufbauen	3.2 Klient/innen gut positionieren				
D	4 Selbstmanagement	4.1 Beziehungen professionell gestalten	4.2 Die eigenen Ressourcen pflegen	4.3 Spannungsfelder managen	4.4 Innovationen im eigenen Arbeitsbereich fördern		

d. Kompetenzprofil

Auf Basis der Arbeitssituationen und Kritischen Erfolgsfaktoren wurden Kompetenzen abgeleitet. Dies erfolgte nach einer bestimmten Systematik, der folgende Definition von Handlungskompetenz zugrunde liegt: „Handlungskompetenz = Eignung zum erfolgreichen und verantwortungsvollen beruflichen Handeln in bestimmten konkreten und für den Beruf typischen Handlungssituationen“. Dabei spielen verschiedene Dimensionen zusammen. Die Summe der Kompetenzen aus den vier Kompetenzdimensionen ergibt die für die Bewältigung der entsprechenden Arbeitssituation nötige Handlungskompetenz.

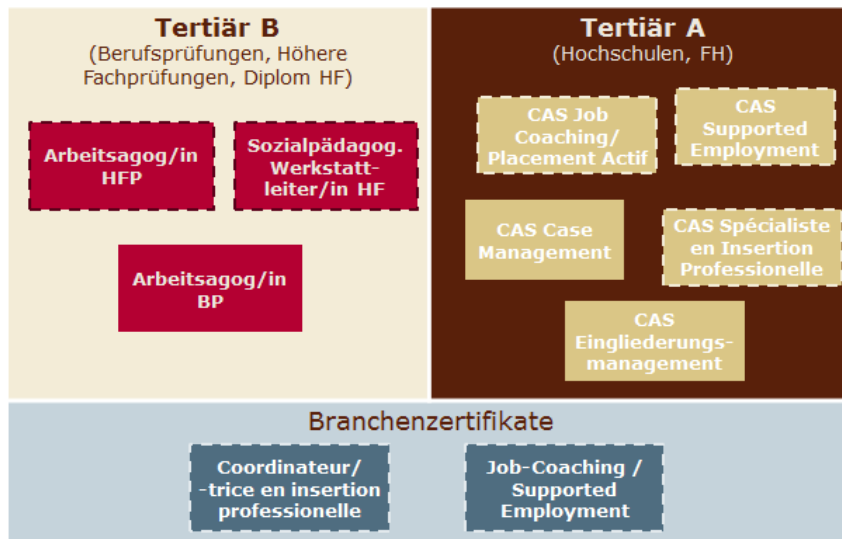
Kompetenz = vier Kompetenzdimensionen

Kompetenzdimension	Was?	Konkretisierungen
Umsetzungspotential	Beschreibung der zentralen Tätigkeit aus der Arbeitssituation	... ist in der Lage ... / ... kann... /... zeigt die Fertigkeit ...
Wissen, Verständnis	Beschreibung des notwendigen fachlichen Hintergrunds	... verfügt über Wissen im Bereich .../...hat ein vertieftes Verständnis über Zusammenhänge...
Einstellungen, Werte, Motivation	Beschreibung der, für die Handlung notwendigen, Haltung, Einstellung	...ist sich bewusst, .../... ist motiviert, .../... ist bereit, .../ ...zeigt Interesse, ...
Reflexionsfähigkeit	Beschreibung meta-kognitiver Fähigkeiten wie Analyse- und Beurteilungsfähigkeit, Selbstreflexion, etc.	... ist in der Lage zu reflektieren, ... / ... kann Analysen durchführen... / ...schätzt Situationen richtig ein,... /...zieht die Konsequenzen...

Das Kompetenzprofil der Job Coachs wurde auf Basis dieser Systematik erstellt. Mit der Projektgruppe wurde das Kompetenzprofil an der Projektgruppensitzung vom 8. Juni besprochen und die inhaltlichen Änderungen wurden eingepflegt. Es wird als Beilage zu diesem Bericht versendet.

e. Übersicht Bildungssystematik

Das Kompetenzprofil der Job Coachs wurde mit zehn inhaltlich verwandten, bestehenden Abschlüssen verglichen (davon auch mit dem Profil „Arbeitsagogik“ das im Rahmen des Projektes „Berufsfeld- und Bedarfsanalyse Arbeitsintegration“ erarbeitet wurde). Ziel dieses Abgleichs war es, inhaltliche Überschneidung herauszuarbeiten und das Profil von bestehenden Abschlüssen inhaltlich klar abzugrenzen. Folgende Abschlüsse wurden für den Vergleich herangezogen (wobei die umrandeten Abschlüsse im Projekt „Berufsfeld- und Bedarfsanalyse Arbeitsintegration“ ebenfalls für den Vergleich herangezogen wurden).



Folgende Aussagen wurden an der Projektgruppensitzung vom 8. Juni 2016 diskutiert.

- Das Profil «Job Coach» ist inhaltlich stimmig. Es gibt qualifizierte Tätigkeiten auf einer operativen Ebene wieder.
- Die beiden Profile «Arbeitsagoge/in BP» und «Job Coach» weisen eine inhaltliche Nähe auf, sind aber eher im Sinne einer Ergänzung (Gesamtprozess) zu verstehen. Sie weisen von den Kompetenzen her sowohl Überschneidungen (Zielgruppen, Arbeitskontext, einzelne Arbeitsprozesse). Eine Kooperation i.S. eines gemeinsamen Abschlusses mit unterschiedlichen Vertiefungs- oder Fachrichtungen wäre denkbar.
- Das Verhältnis zu den Branchenzertifikaten müsste geklärt werden.
- Das Volumen für eine Fach-/Vertiefungsrichtung einer Berufsprüfung Job Coach müsste geklärt werden.

Aus der Diskussion kam die Projektgruppe zu den unter dem Punkt Empfehlung zusammengefassten Aussagen.

4 Empfehlung

Grundsätzlich ist sich die Projektgruppe einig, dass ein eidg. Abschluss auf der Tertiärstufe B (neben den bestehenden CAS der Tertiärstufe A) Sinn macht, da damit unterschiedlichen Berufspersonen unterschiedliche Zugänge für einen Abschluss ermöglicht werden. Ein Branchenzertifikat reicht aus Sicht der Projektgruppe nicht aus. Zu klären wäre das Niveau dieses Abschlusses. Für die Projektgruppe sind zudem aus bildungssystematischer Sicht verschiedene Modelle (1 Berufsprüfung mit Fachrichtungen, 2 eigenständige Berufsprüfungen oder 1 Berufsprüfung und 1 höhere Fachprüfung) möglich, u.a. abhängig vom Niveau. (Kommentar Berichtsautorin: Je nach Modellwahl ergäben sich leicht andere Schnittstellenfragen zu bereits bestehenden Berufsprofilen).