

## **Berufsfeld- und Bedarfsanalyse Arbeitsintegration**

**Zwischenbericht zum Abschluss der Projektphase 1**

21. August 2015

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Ausgangslage	3
2. Vorgehen Projektphase 1	3
3. Ergebnisse	5
3.1 Interviews mit Praxisexpert/innen	5
3.2 Validierung	5
3.3 Tätigkeitsprofil, Arbeitssituationen und Kritische Erfolgsfaktoren	6
3.4 Übersicht Bildungssystematik	8
4. Empfehlung	9

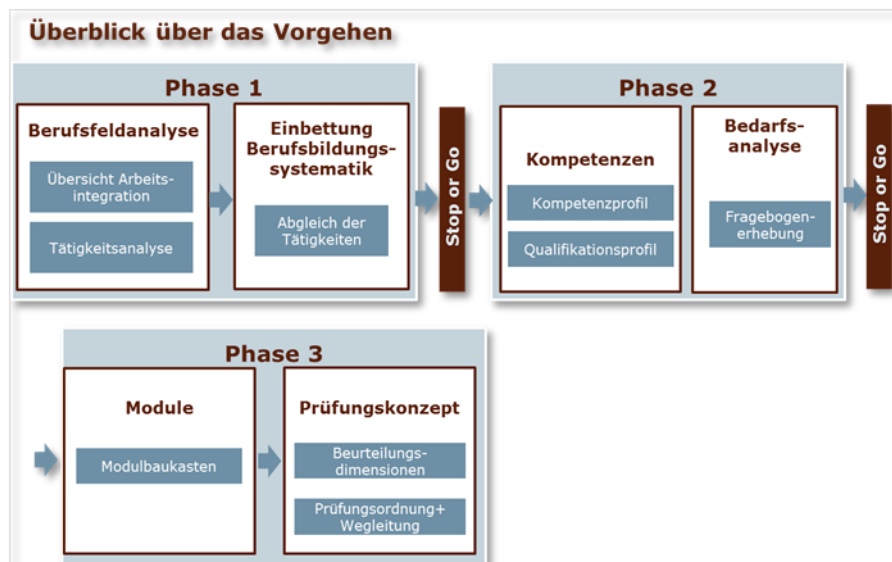
## 1. Ausgangslage

Im Rahmen des Projektes „Berufsfeld- und Bedarfsanalyse im Bereich Arbeitsintegration“ soll in drei aufeinanderfolgenden Phasen geprüft werden, ob neben den bestehenden Abschlüssen (insbesondere der „Höheren Fachprüfung Arbeitsagogik“ und dem/der „Maître/sse socioprofessionel/le ES / Sozialpädagogische/r Werkstatteleiter/in HF“) eine neue Berufsprüfung sinnvoll und begründet in die Bildungslandschaft integriert werden kann. Um diese Frage fundiert diskutieren zu können, wurde in der ersten Projektphase eine Berufsfeldanalyse durchgeführt und eine mögliche Positionierung des potenziellen neuen Abschlusses in die Bildungslandschaft diskutiert.

Im vorliegenden Zwischenbericht werden die Ergebnisse aus der Projektphase 1 vorgestellt. Zudem hat die Projektgruppe auf Basis der inhaltlichen Grundlagen aus der Phase 1 eine Empfehlung für einen Entscheid zuhanden des Vorstands formuliert. Kommt der Vorstand des Trägervereins HFP Arbeitsagogik auf Basis der vorliegenden Ergebnisse zum Schluss, dass er das Projekt weiterverfolgen möchte, werden Kompetenzen ausformuliert und die Berufsfeldanalyse wird durch eine Bedarfsanalyse ergänzt. Diese inhaltlichen Grundlagen wiederum dienen dem zweiten Stop-or-Go-Entscheid des Vorstands, bevor – sofern erneut ein Entscheid zugunsten der Berufsprüfung gefällt wird – ein kompetenzorientiertes Prüfungssystem, die Prüfungsordnung und die Wegleitung ausgearbeitet und beim SBFI eingereicht werden.

## 2. Vorgehen Projektphase 1

Im Rahmen des Projekts wird mit der Expec gearbeitet, einer Methode zur expertengestützten Kompetenzerfassung. Im Anschluss an die Überblicksgrafik werden die einzelnen Vorgehensschritte der Phase 1 kurz beschrieben.



## **Schritt 1: Berufsfeldanalyse**

Für eine systematische Bearbeitung des Berufsfelds „Arbeitsintegration“ wurde ein Raster erstellt, anhand dessen eine ganzheitliche Erhebung der beruflichen Tätigkeiten der Praxisexpert/innen möglich wurde. Im Rahmen von Einzelinterviews in sieben verschiedenen Handlungsfeldern (die den unterschiedlichen Klientengruppen der Berufsleute entsprechen) wurden typische Arbeitssituationen beschrieben sowie Faktoren erhoben, die für die Bewältigung der jeweiligen Arbeitssituation erfolgskritisch sind. Haben die Praxisexpert/innen Aussagen gemacht, die über das Raster hinausgingen, so wurde das Raster entsprechend ausgeweitet. Ziel war eine möglichst breite Erhebung der typischen Tätigkeiten im Berufsfeld. Die Arbeitssituationen der sieben Handlungsfelder wurden anschliessend beschrieben und von weiteren Praxisexpert/innen aus dem Berufsfeld online validiert. Die Ergebnisse aus der Validierung wurden mit der Projektgruppe diskutiert und in die Profile eingearbeitet. Zudem wurden die Resultate aus dem Zukunftsworkshop (also Aspekte, die in Zukunft auf die Berufsleute in diesem Berufsfeld zukommen) mit der Projektgruppe besprochen und ebenfalls in die Profile eingearbeitet. Die sieben Profile unterschieden sich – abgesehen von den jeweiligen Klientenspezifika – nicht massgeblich. Die Projektgruppe entschied sich deshalb für ein generalistisches Profil, weshalb die Arbeitssituationen aus den sieben Handlungsfeldern zu einem Profil zusammengefasst wurden.

## **Schritt 2: Einbettung in die Berufsbildungssystematik**

Das Profil der potenziellen Berufsprüfung wurde mit acht bestehenden Abschlüssen im Berufsfeld abgeglichen. Dabei wurden inhaltliche Überschneidungen ausgemacht und geprüft, wie stark sich die Abschlüsse überschneiden und ob eine Berufsprüfung inhaltlich begründet in die Bildungslandschaft der bestehenden Abschlüsse integriert werden könnte.

## **Schritt 3: Stop or Go**

Nun steht der Entscheid an, ob das Projekt in die zweite Phase überführt werden soll und eine Berufsprüfung grundsätzlich als sinnvoll erachtet wird.

## 3. Ergebnisse

Nachfolgend stellen wir Ihnen die Ergebnisse der Projektphase 1 vor.

### 3.1 Interviews mit Praxisexpert/innen

Im Rahmen von Einzelinterviews mit erfahrenen Praxisexpert/innen wurden Arbeitssituationen beschrieben und erfolgskritische Faktoren für das Bewältigen dieser Arbeitssituationen erfasst (=KEF). In folgenden sieben Handlungsfeldern wurden Interviews geführt:

Handlungsfeld Arbeit mit...	Praxisexpert/in (Interviewpartner/in)
Stellensuchenden	Renato Mazzei, Stiftung Wendepunkt
Menschen mit Beeinträchtigung	Roland Koch, Stiftung Brändi
Menschen im Strafvollzug	Sara Beugger, Anstalten Hindelbank
Menschen mit Suchtproblematik	Michel Villard, Casa fidelio
anerkannten Flüchtlingen	Bruno Moser, Unterhaltszentrum der Arbeitsintegration Winterthur
Jugendlichen	Christian Lopez, Oseo Genève
Begleitung von Klient/innen im 1. Arbeitsmarkt	Raffaele Carluccio, Coop

### 3.2 Validierung

Die Interviews wurden zu sieben Profilen verarbeitet, welche zwischen dem 22.04.2015 und dem 24.05.2015 zur Validierung aufgeschaltet wurden. 108 Personen aus der Deutsch- und Westschweiz (inkl. Projektgruppe) wurden zur Validierung eingeladen. Davon haben 61 Personen teilgenommen (= 56%).

Handlungsfelder	1 Arbeit mit Stellensuchenden	2 Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung	3 Arbeit mit Menschen im Strafvollzug	4 Arbeit mit Menschen mit einer Suchtproblematik	5 Arbeit mit anerkannten Flüchtlingen	6 Arbeit mit jungen Erwachsenen	7 Arbeitsagog/innen im ersten Arbeitsmarkt
	<b>Angefragt</b>	27	42	5	7	3	6
<i>davon F</i>	8	0	0	0	0	1	0
<b>Beteiligung</b>	20	27	2	6	2	4	0
<i>davon F</i>	4	0	0	0	0	1	0

Die Validierungsteilnehmer haben über 380 Rückmeldungen und Kommentare zu den Arbeitssituationen und Kritischen Erfolgsfaktoren abgegeben. Die Anmerkungen wurden gebündelt und mit der Projektgruppe diskutiert. An der Sitzung vom 3. Juni 2015 hat die Projektgruppe beschlossen, die teilweise geringe Beteiligung (Handlungsfeld 3: „Arbeit mit Menschen im Strafvollzug“ und Handlungsfeld 5: „Arbeit mit anerkannten Flüchtlingen“) sowie die ausgebliebene Beteiligung im Handlungsfeld 7 („Arbeitsagog/innen im ersten Arbeitsmarkt“) nicht über eine weitere Validierung aufzufangen. Dies wurde aus dem Grund entschieden, dass von der Projektgruppe ein für alle Handlungsfelder gültiges Generalistenprofil angestrebt wird. Ein stärkerer Einbezug der Westschweiz wurde zu einem späteren Zeitpunkt sichergestellt: Das verdichtete Profil wurde im Juli/August 2015 gezielt einzelnen französischsprachigen bzw. in der Westschweiz tätigen Personen vorgelegt.

### **3.3 Tätigkeitsprofil, Arbeitssituationen und Kritische Erfolgsfaktoren**

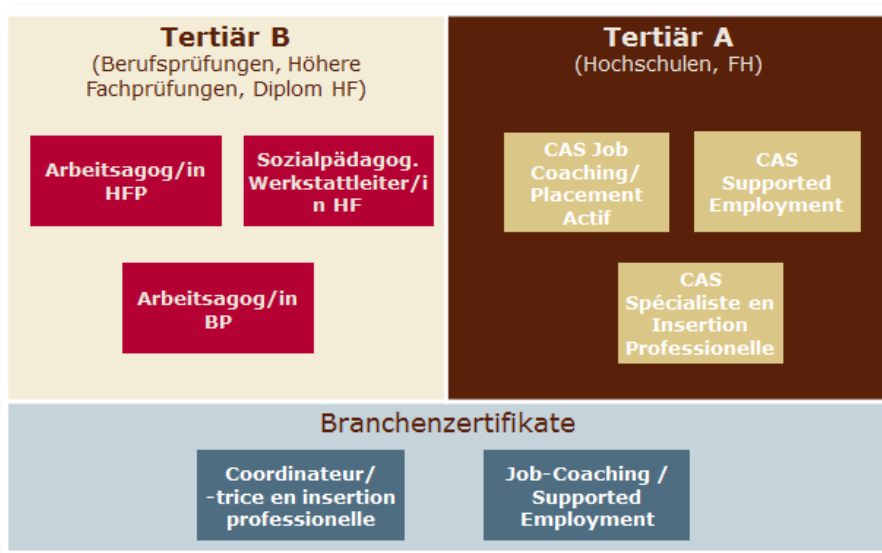
Die Projektgruppe hat in der Sitzung vom 03.06.2015 entschieden, dass die sieben Profile zu einem Profil verdichtet werden im Sinne eines generalistisch ausgerichteten Abschlusses. Beim Verdichten wurden vergleichbare Tätigkeiten aus sämtlichen Arbeitssituationen gesammelt. Auch wenig genannte, aber allgemein gültige Arbeitssituationen wurden im Profil behalten. Die Arbeitssituationen wurden sechs Prozessen zugeordnet und innerhalb der Prozesse in einen chronologischen Ablauf gebracht. Das nachfolgende Tätigkeitsprofil führt diese sechs Prozesse und die Titel der zugehörigen Arbeitssituationen auf. Das zugehörige Profil mit den ausformulierten Arbeitssituationen und Kritischen Erfolgsfaktoren ist dem Zwischenbericht als Beilage beigelegt.

## Tätigkeitsprofil

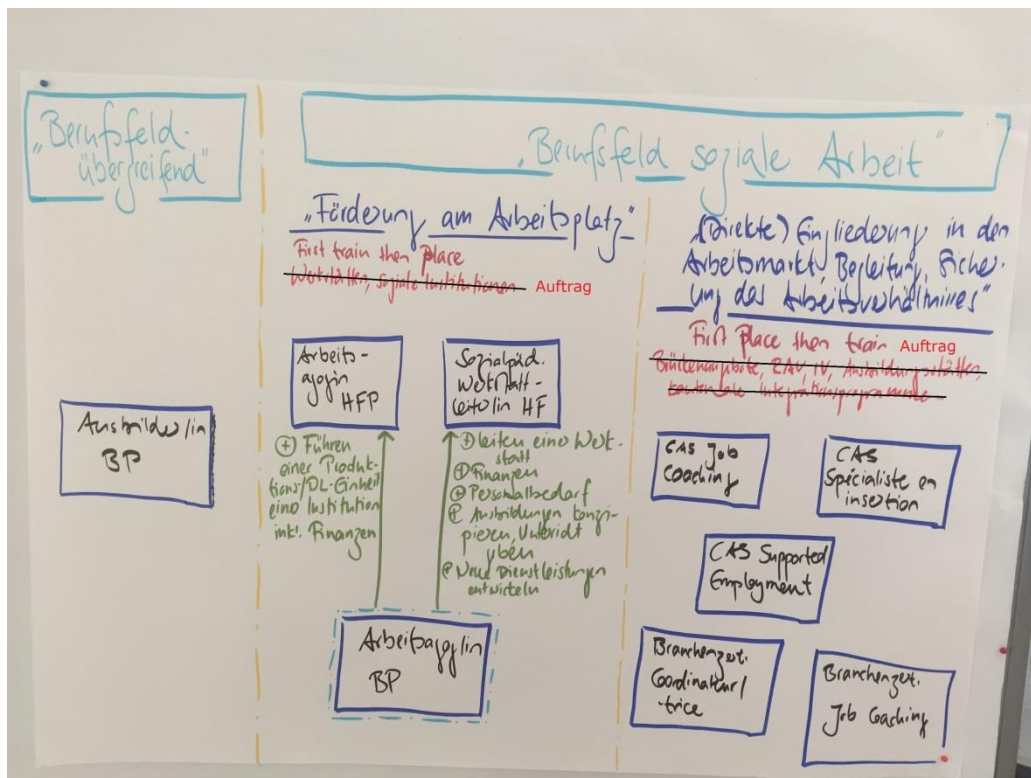
Prozess	Arbeitssituationen					
<b>1 Förderung der individuellen Entwicklung</b>	1.1 Neue Klient/innen einführen	1.2 Abklärungen und Tests durchführen	1.3 Den Förderprozess planen	1.4 Fördermassnahmen in interdisziplinären Fallbesprechungen abstimmen	1.5 Fördermassnahmen mit zuweisenden Stellen abstimmen	1.6 Die Arbeitsplätze der Klient/innen einrichten
	1.7 Klient/innen am Arbeitsplatz anleiten	1.8 Die Entwicklung der Klient/innen im Arbeitsprozess fördern	1.9 Die Entwicklung dokumentieren und Berichte verfassen	1.10 Förder- und Standortgespräche durchführen und Fördermassnahmen auswerten	-	-
<b>2 Leitung einer Gruppe</b>	2.1 Eine Gruppe von Klient/innen leiten	2.2 Konflikte klären	2.3 Gruppengespräche und -besprechungen leiten	2.4 Die Einsatzplanung und Instruktion einer Gruppe von Klient/innen vornehmen	2.5 Arbeiten in der Gruppe auswerten	2.6 Schulungen mit Klient/innen durchführen
<b>3 Integration in den Arbeitsmarkt</b>	3.1 Klient/innen bei der Arbeitsmarktintegration unterstützen	3.2 Den Integrationsprozess in den Arbeitsmarkt begleiten	-	-	-	-
<b>4 Auftragsakquise und -abwicklung</b>	4.1 Externe Aufträge akquirieren	4.2 Aufträge abwickeln	-	-	-	-
<b>5 Aufbau und Pflege von Netzwerken</b>	5.1 Mit externen Partnern zusammenarbeiten	5.2 Ein Netzwerk für die Arbeitsintegration aufbauen	5.3 In interdisziplinären Projekten mitarbeiten	-	-	-
<b>6 Selbstmanagement</b>	6.1 Beziehungen professionell gestalten	6.2 Das Spannungsfeld managen	6.3 Die eigenen Ressourcen pflegen	-	-	-

## 3.4 Übersicht Bildungssystematik

Um Aussagen machen zu können, ob ein neuer Abschluss sinnvoll in die Bildungssystematik des Berufsfeldes integriert werden kann, wurde auf Basis der erhobenen Praxisanforderungen in Form des oben beschriebenen Profils auch ein Abgleich mit Abschlüssen vorgenommen, die in diesem Berufsfeld bereits bestehen. Dazu hat die Projektgruppe folgende acht Abschlüsse ausgewählt:



Die acht Abschlüsse wurden mit dem Profil abgeglichen, inhaltlich gebündelt und in Beziehung zum potenziellen Abschluss „Arbeitsagogin BP“ gesetzt:





## **Aussagen zur Bildungssystematik:**

- In Bezug auf die **Berufsprüfung Ausbilder/in** gibt es keine Abgrenzungsprobleme. Der/Die Ausbilder/in BP hat zwar teilweise vergleichbare Inhalte, bewegt sich aber in einem breiteren Berufsfeld (bzw. „berufsfeldübergreifend“) und fokussiert sich hauptsächlich auf die Ausbildung nicht aber die kontinuierliche Betreuung und Begleitung.
- Auch für die **CAS-Ausbildungen** und die beiden **Branchenzertifikate** werden keine Abgrenzungsprobleme gesehen. Diese Abschlüsse weisen zwar eine inhaltlich deutlich stärkere Nähe zum Profil der Arbeitsagog/innen BP auf, lassen sich jedoch aufgrund des grundsätzlich unterschiedlichen Auftrags, der unterschiedlichen Methodik („first-place-then-train-Ansatz“) und – im Falle der CAS – einer hochschulorientierten Zielgruppe gut vom potenziellen Profil abgrenzen.
- Auch die Abgrenzung zum/zur **«sozialpädagogischen Werkstattleiter/in HF»** ist unproblematisch. Dieser Abschluss umfasst im Bereich „Leiten einer Werkstatt“ deutlich mehr Kompetenzen als das Profil „Arbeitsagog/in BP“ und geht beim Konzipieren und Durchführen von Unterrichtseinheiten tiefer. Zudem kann aus Sicht Bildungssystematik eine Berufsprüfung neben einem eidg. Diplom HF durchaus Sinn machen, da hier tendenziell eine andere Zielgruppe angesprochen wird.
- Den/Die **Arbeitsagog/in HFP** vom neu erhobenen Profil abzugrenzen ist schwierig. Ein Grossteil der Kompetenzen überschneidet sich mit jenen des neu erhobenen Profils. Der/Die Arbeitsagog/in HFP hat lediglich den Bereich «Führen einer Produktions-/Dienstleistungseinheit einer Institution» als zusätzlichen Tätigkeitsbereich, der ihn vom Profil „Arbeitsagog/in BP unterscheidet. Die anderen Tätigkeiten stimmen vom Umfang und Anspruchsniveau grundsätzlich mit jenen des neu erhobenen Profils überein.

## **4. Empfehlung**

Die Projektgruppe befindet das neu erstellte Profil der möglichen Berufsprüfung Arbeitsintegration insgesamt als ausgewogen, für das Berufsfeld relevant und für eine Berufsprüfung angemessen. Zwar sind die beschriebenen Praxisanforderungen umfangreich, aber für ein generalistisches Profil angemessen. Aktuell steht die Bedarfsabklärung bei den Betrieben noch aus. Ausserdem zeigt sich aufgrund des Abgleichs, dass sich mit der Bestimmung des neuen Profils für die Berufsprüfung Schnittstellenfragen zum HFP-Profil ergeben und in weiterer Folge auch zum Profil Werkstattleiter/in HF.

### **Empfehlung**

Da eine glaubhafte Situierung der Berufsprüfung Arbeitsintegration nur dann möglich ist, wenn die inhaltliche Nähe zum und die vielen Überschneidungen mit dem Profil der HFP Arbeitsagogik geklärt sind, ist zuerst das weitere Vorgehen zur Klärung dieser Frage zu bestimmen, bevor das Projekt für die Berufsprüfung Arbeitsintegration fortgeführt wird. Eine Anpassung des HFP-Profiles würde auch die Frage aufwerfen, in welchem Verhältnis dieses angepasste HFP-Profil zur Werkstattleitung HF stehen würde, womit sich unter Umständen die Frage stellen könnte, ob es in diesem Berufsfeld wirklich drei verschiedene Abschlüsse braucht. Aus diesem Grunde soll die Trägerschaft HFP Arbeitsagogik die Klärung dieser Fragen mit SAVOIRSOCIAL und SPAS angehen und die dafür notwendigen Gespräche möglichst bald initiieren.